

Concentração à porta do Encontro da Caixa

## Em defesa dos trabalhadores da CGD

Igreja apoia  
organizações sindicaisTrabalhadores  
Capital da CC



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 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: 58.372 exemplares (sendo 5.372 enviados por correio eletrónico)

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

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

24 SBSI – Bancários do Sul e Ilhas

26 SBN – Bancários do Norte

28 STAS – Actividade Seguradora

30 SBC – Bancários do Centro



Tomáz Braz

Nas pessoas está o garante da produtividade que tanto apregoamos

Indignações

Ao fazer este editorial dou comigo a pensar alto, com muitas questões que serão comuns a muitos dos nossos companheiros e associados da Banca e dos Seguros. Entendi partilhar quatro questões que me têm preocupado e indignado! Os nossos reformados muito fizeram pela nossa classe e pelo nosso País enquanto cidadãos dignos e respeitados pela sua conduta e tenacidade na sua função, com objetivos bem definidos produzindo riqueza, contribuindo com as suas responsabilidades fiscais para uma economia saudável e sustentável. Hoje, salvo raras exceções, estão esquecidos, isolados, marginalizados, sendo um peso para a sociedade. O meu pensamento é levar os atores no ativo e com responsabilidades políticas e sociais a inverterem estas situações, trazendo novamente estes associados e companheiros com a sua experiência, conhecimento e saber, a sentirem-se úteis e integrados numa sociedade carente de referências e valores. Valorizar a vida enquanto a temos na memória, que a história não apaga o ser humano.

Outra nota para a nossa Justiça. Demonstrando independência de poderes, devíamos estar ao seu lado, tornando-a mais robusta e credível ao olhar dos concidadãos, rejeitando o julgamento na praça pública por quem não tem conhecimento nem saber para se pronunciar sobre os processos em curso. Quem decide e julga com o intuito de fazer cumprir as leis, que são para todos, deve sentir o reconhecimento da sua população, com sentimento do dever cumprido e fazendo cumprir aos menos escrupulosos e reabilitados numa sociedade mais justa e fraterna.

A Banca e os seus decisores deveriam ter mais consciência face os valores que gerem e disponibilizam aos seus utentes, bem como olhar para uma folha de Excel e obter o que ela representa: números! Mas atrás destes elementos estão pessoas, que todos os dias põem o conhecimento e saber ao serviço da economia. Nas pessoas está o garante da produtividade que tanto apregoamos, mas desprezamos com o amiguismo e a incompetência de alguns. Felizmente outros ultrapassam estas perturbações, focando-se na sua responsabilidade e contributo para uma sociedade diferente. Novos ventos se aproximam, a esperança e expectativas renascem neste País que continua refém do amiguismo, compadrio e corrupção descontrolada nos setores mais variados da sociedade. É necessário inverter estas condutas que nos tornam mais pobres e frágeis, na ignorância dos valores e alicerces do ser humano que configura um robô sem opinião, ao serviço de uma minoria sem escrúpulos. Basta!

Sendo nós uma organização com uma história e um passado ricos em valores e causas numa das áreas mais sensíveis e dinamizadoras da economia – como foram e são a Banca e os Seguros – não podemos deixar de partilhar a nossa missão do saber e fazer, pondo-os ao serviço de quem mais precisa nestes tempos tão conturbados onde o dinheiro se sobrepõe à vida humana. Dirijo-me agora a todos os colegas que por razões várias já não estão no ativo, mas que fizeram e fazem parte desta nossa história do sindicalismo com valores. Daqui lanço um desafio: venham partilhar o vosso saber e conhecimento acumulado com os mais novos que precisam de referências e orientações. Essa partilha vai enriquecer-nos a todos. Aguardamos por vós! Por último, agradeço o vosso tempo e amabilidade por lerem mais este editorial. Bom ano, com saúde e afetos.

Dossiê		
Vaticano e sindicatos unidos em defesa dos trabalhadores	4	
CONTRATAÇÃO I Seguros		
Retomadas negociações do CCT para o setor da mediação de seguros...	8	
... e atualização salarial no ACT da Atividade Seguradora	8	
CONTRATAÇÃO I Banca		
BST garante postos de trabalho do ex-Banco Popular	9	
Resposta ao SNQTB: Manteremos a estratégia negocial	9	
ATUAL I UGT		
Em defesa de salários dignos	10	
Salário Mínimo Nacional de 615€ em 2019	11	
QUESTÕES I Jurídicas		
Redes sociais: esfera privada ou pública?	12	
SINDICAL I Sindicato único		
Reunião das direções	14	
Manifestação CGD	16	
VISTO DE FORA I Agnieszka Piasna		
Qualidade no emprego: uma reflexão urgente	18	
TEMPOS LIVRES I Nacional		
Começar o ano a caminhar	22	



# Vaticano e sindicatos unidos em defesa dos trabalhadores

Liberdade sindical, negociação coletiva, salários dignos e proteção social universal são princípios fundamentais defendidos pela Igreja Católica e pelo movimento sindical internacional – e constam de um documento conjunto que propõe a negociação de um novo contrato social entre governos, empresários e trabalhadores

Texto | Inês F. Neto

O Papa Francisco trouxe um novo fôlego à Igreja Católica. Sob o seu ministério, a renovação, o diálogo, a proximidade às pessoas e aos seus problemas voltaram a estar na ordem do dia. A ortodoxia mais conservadora foi afastada e uma Igreja mais humana e mais tolerante firma o seu caminho.

Muitos exemplos dessa mudança são visíveis, mas o mais recente foi a reunião internacional do Vaticano com líderes sindicais, com o objetivo de abordar as ameaças ao mundo laboral.

Convocada pelo Dicastério para o Serviço do Desenvolvimento Humano Integral (um novo organismo criado pelo Papa), a reunião realizou-se no Vaticano, em Roma, a 10 e 11 de janeiro, com a presença de mais de três centenas de sindicalistas.

Para os sindicatos, o encontro “abriu uma perspectiva nova e esperançosa para a reflexão e o trabalho parti-

lhado do movimento dos trabalhadores nas sociedades contemporâneas”.

Na reunião foi lançado um apelo a intelectuais, líderes empresariais, empregadores, sociedade civil, organizações internacionais e governos para atuarem em conjunto em prol de um desenvolvimento integral, inclusivo e sustentável, com “trabalho, terra e rendimento para todos”.

O encontro baseou-se numa análise das diferentes regiões do mundo a partir das ciências sociais, das leis internacionais, do Evangelho e da Doutrina Social da Igreja – desde *Rerum Novarum* (encíclica do Papa Leão XIII, de 1891, que aborda a questão operária) a *Laudato si'* (encíclica ecológica do Papa Francisco).

No final, foi humildemente reconhecida pelas organizações sindicais “a riqueza do património da Doutrina Social da Igreja, que reafirma a centralidade da pessoa humana e do direito ao trabalho digno”.

O atual modelo económico e social alimenta a ganância das corporações e promove os baixos salários

## GLOBALIZAÇÃO E NÃO SÓ

As organizações sindicais presentes no encontro produziram um documento final com as conclusões de dois dias de profunda reflexão, identificando problemas e avançando soluções.

“O atual modelo de globalização prejudicou os trabalhadores, resultando em níveis históricos de desigualdade que, combinados com a digitalização e as alterações climáticas, constituem grandes problemas para os trabalhadores”, refere em comunicado a Confederação Sindical Internacional (CSI), citando o documento sindical final. E dá como exem- ▶

## DEFENDER A DIGNIDADE

No documento final do encontro, reconhece-se que:

- As organizações sindicais sempre tiveram um papel crucial na defesa da dignidade humana;
- A negociação coletiva, a ação coletiva e a liberdade de associação são direitos humanos fundamentais e, ao mesmo tempo, um requisito prévio a outros direitos humanos;
- Os sindicatos têm um papel predominante na construção de novos modelos de desenvolvimento ambiental, social e integral e na promoção de novas formas de trabalho;
- É necessário eliminar o trabalho precário;
- Aproveitar as oportunidades da quarta revolução industrial requer uma transição justa, que inclua educação, formação contínua, e o aprofundamento da democracia nos locais de trabalho;
- Os governos devem assegurar a existência das condições necessárias para o pleno emprego e o trabalho digno, o que inclui locais de trabalho seguros, baseados no direito à segurança e saúde laboral e o respeito pelos direitos humanos e do trabalho e lutar contra todas as formas de discriminação.

► plos o debilitar da legislação laboral e das regulações governamentais, o comércio injusto, a financiarização da economia e a confiança cega na tecnologia como solução para os problemas da organização social.

Criticando o atual modelo económico e social, que “alimenta a ganância das corporações e promove os baixos salários”, é defendida a campanha global dos sindicatos pelo salário, essencial para “garantir que todos os trabalhadores recebam um salário mínimo vital suficiente para viver com dignidade”.

Para a Igreja e os sindicatos, o incremento da automação, individualização, desigualdade, precariedade, desemprego em massa, pobreza e exclusão põem em risco a “casa comum”.

**A Declaração sobre Paz, Democracia e Direitos Humanos, adotada pelo Vaticano e pelos dirigentes sindicais, confirma a importância central do ser humano e o direito a um trabalho digno, com normas laborais universais**

“Estas tendências colocam importantes desafios a todos os atores sociais e institucionais, sobretudo em relação ao mundo do trabalho.”

**Os líderes religiosos devem unir os seus esforços aos dos sindicatos e da sociedade civil para promover um mundo pacífico e socialmente justo**

Os sindicatos mundiais consideram fundamental avançar outro paradigma ético, que supere “o modelo tecnocrático dominante (económico, financeiro e tecnológico) e permita o desenvolvimento integral, solidário, inclusivo e sustentável, baseado nos direitos e colocando no centro o trabalho e as organizações dos trabalhadores”.

Este deverá ser “o fundamento para uma sociedade justa e igualitária, de acordo com o contexto de cada região e país”.

Nesse sentido, os empregadores “devem participar plenamente na criação de uma verdadeira economia de trabalho social, com o imperativo de reorientar os fins morais, respeitando os direitos humanos e dos trabalhadores, e a implementação total da regulamentação da OIT”.

As migrações não foram esquecidas no documento. “A mobilidade é um dos maiores desafios do nosso tempo. Milhões de mulheres, homens e crianças veem-se obrigados a abandonar as suas casas e famílias devido a guerras, à fome e à pobreza”, denunciam as organizações sindicais.



**Os sindicatos reconhecem a riqueza do património da Doutrina Social da Igreja, que reafirma a centralidade da pessoa humana e do direito ao trabalho digno**

- menos do que um salário mínimo que lhe garanta poder viver dignamente;
- A proteção social universal e a garantia de serviços públicos vitais são essenciais;
- As políticas extremistas – incluindo a xenofobia, racismo e toda e qualquer forma de exclusão – devem ser rejeitadas em todas as áreas, a favor do bem-comum.

## PELO TRABALHO

A CSI afirma, em comunicado, que os sindicatos “acolhem com satisfação a liderança do Papa Francisco a favor dos direitos e da igualdade para todas as pessoas e em defesa da nossa ‘casa comum’. Num mundo cada vez mais fraturado, onde restam poucos líderes governamentais que deem primazia às pessoas, todos os líderes religiosos devem unir os seus esforços aos dos sindicatos e da sociedade civil para promover por um mundo pacífico e socialmente justo”.

O 71.º aniversário da Declaração dos Direitos Humanos da ONU, que se celebra este ano, é um marco significativo e a Declaração conjunta “estabelece as bases para um modelo inclusivo de desenvolvimento, que contribua para a dignidade do trabalho”, acrescenta a confederação.

“Os seres humanos necessitam poder viver e estabelecer uma vida social justa e próspera através do seu trabalho, e as forças económicas deveriam estar ao serviço da humanidade e respeitar o meio ambiente”, salientou Sharan Burrow, secretária-geral da CSI.

E concluiu: “A menos que construamos um futuro partilhado e sustentável, protegendo e preservando direitos e oportunidades para as gerações futuras, não estaremos a defender os nossos valores”.

## CONTRATO SOCIAL

Os dois dias de debates e reflexões foram condensados numa Declaração sobre Paz, Democracia e Direitos Humanos, adotada pelo Vaticano e pelos dirigentes sindicais, na qual os signatários reconhecem a importância central do ser humano e o direito a um trabalho digno, com normas laborais universais.

Nesse sentido, a Declaração conjunta lança as bases para um novo contrato social, a ser negociado entre governos, empregadores e trabalhadores.

Entre os princípios acordados, contam-se:

- A liberdade sindical e a negociação coletiva são um direito humano fundamental;
- A campanha mundial dos sindicatos sobre salários é primordial para garantir que nenhum trabalhador afa

## UM NOVO SERVIÇO PAPAL

O “Dicastério para o Serviço do Desenvolvimento Humano Integral” é um novo serviço criado pelo Papa Francisco na Santa Sé e entrou em funções no dia 1 de janeiro de 2017.

O organismo tem uma secção para os temas ligados aos refugiados e migrantes, que estava “colocada temporariamente sob orientação” do próprio Papa.

A nova estrutura integrada nos organismos de governo central da Igreja Católica, no Vaticano, assimilou os conselhos pontifícios Justiça e Paz ‘Cor Unum’ (área da ação caritativa), Pastoral da Saúde e Migrantes/Itinerantes.

O ‘Motu Proprio’ (decreto pessoal do Papa) que instituiu o dicastério foi publicado em agosto de 2016. Os documentos foram aprovados por Francisco um dia depois, acolhendo a proposta do Conselho de Cardeais (com elementos dos cinco continentes), que aconselha o Papa na renovação da Cúria Romana.



## Retomadas negociações do CCT para o setor da mediação de seguros...

APROSE e Sindicatos dos Seguros da Febase reiniciaram as negociações, havendo já consenso em algumas matérias

Textos | Carla Mirra

**F**oram retomadas as negociações do Contrato Coletivo de Trabalho para o Setor da Mediação e Corretagem de Seguros.

Depois de um longo interregno, no dia 22 de janeiro realizou-se uma reunião de trabalho em que estiveram envolvidos representantes da APROSE e representantes do STAS e do SISEP.

Foram discutidos alguns temas base, sendo que existem matérias que no entanto merecem já o consenso de todas as partes, nomeadamente: âmbito territorial; âmbito pessoal; mobilidade geográfica; teletrabalho; comissão de serviço; feriados; princípios gerais – Segurança e saúde no trabalho; quotização sindical; classificação da retribuição; pagamento de despesas de serviço em Portugal (embora dependente de discussão o respetivo anexo); pagamento de despesas de serviço no estrangeiro (também dependente de discussão o respetivo anexo); condições nos seguros próprios; salvaguarda da responsabilidade do trabalhador; comissão paritária.



Desde 2010 que os Sindicatos vêm insistindo na necessidade de revisão do Contrato Coletivo em vigor, tendo todo este processo tido atrasos relevantes, relacionados inclusivamente com a reestruturação da própria APROSE.

Espera-se que agora as partes estejam finalmente em condições de obter um Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho mais ajustado à realidade legal atual, e em simultâneo mais ajustado à própria realidade da conjuntura atual e das empresas.

Realizar-se-á nova reunião ainda durante o mês de fevereiro. ▶

## ...e atualização salarial no ACT da Atividade Seguradora



**F**oi publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 3 de 22 de janeiro de 2018, a alteração salarial para 2018, ao Acordo Coletivo de Trabalho para a grande maioria das Seguradoras.

Esta alteração foi subscrita por um total de trinta e seis empresas.

Apesar de refletirem a maioria das empresas subscritoras ou aderentes do texto originário, algumas não estiveram disponíveis para celebrar este acordo.

Os Sindicatos já começaram a encetar contactos com as empresas que não subscreveram esta alteração, de modo a uniformizar condições salariais no setor e para os seus associados.

Numa primeira fase será ponderada e auscultada a possibilidade de as empresas que não subscreveram este acordo aderirem ao mesmo, só depois se fazendo uso dos meios legais ao dispor, nomeadamente junto do Ministério competente.

Acima de tudo, os Sindicatos da Febase pretendem que os trabalhadores de seguros, independentemente da empresa onde trabalhem, estejam sujeitos às mesmas condições de base, afastando a discricionariedade das respetivas entidades empregadoras. ▶

A tabela para 2018 foi já subscrita por 36 empresas do setor. Os Sindicatos iniciaram contactos com as seguradoras que ainda não subscreveram o aumento



## BST garante postos de trabalho do ex-Banco Popular

**Os trabalhadores das empresas incorporadas no Banco Santander Totta manterão os seus direitos e a contagem do tempo de serviço antes da fusão, assegurou a administração à Febase**

Textos | Inês F. Neto

**A** Febase, enquanto representante de mais de 75% dos bancários sindicalizados, reuniu-se com a administração do Banco Santander Totta (BST) ao final da tarde do dia 31 de janeiro. O objetivo do encontro era analisar a situação decorrente da fusão por incorporação do Banco Popular.

A administração transmitiu à Febase que os trabalhadores do ex-Banco Popular e das empresas incorporadas no Banco Santander Totta manterão todos os seus direitos e a contagem do tempo de serviço antes da fusão.

O que poderá acontecer, a exemplo de processos anteriores, é a elaboração de um plano de redução de efetivos através de reformas antecipadas, transversal a todos os trabalhadores do BST.

Quanto aos trabalhadores da Primestar, a administração adiantou que serão transferidos para o Santander Totta, sendo respeitados todos os seus direitos e a contagem do tempo de serviço efetuado no ex-Banco Popular.

O mesmo acontece com todos os trabalhadores de outras empresas que tenham sido cedidos e cujos contratos prevejam o regresso ao banco de origem.

Os Sindicatos da Febase vão continuar a acompanhar o processo, zelando sempre pelos interesses dos seus associados, que devem entrar em contacto com os respetivos Sindicatos sempre que considerem necessário. ▶

Resposta ao SNQTB

## Manteremos a estratégia negocial

**O** Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários divulgou publicamente um convite endereçado aos Sindicatos da Febase para a constituição de uma mesa única de negociações.

Nesse sentido, damos conhecimento aos sócios da resposta que enviamos:

"Como é do conhecimento geral – e por consequência também será do SNQTB –, os Sindicatos Verticais do setor delegam na Febase a negociação coletiva.

Ao longo dos anos não encontramos qualquer razão para negociar em mesa única, muito menos com quem representa preferencialmente apenas uma parte dos trabalhadores. Desconhecendo-se qualquer alteração a esses princípios, entendemos ser de manter a estratégia negocial.

É por demais evidente que os Sindicatos da Febase representam efetivamente o maior número de bancários ativos, e também reformados.

É nesse quadro, e quando se aproxima do fim o processo de unificação dos Sindicatos que perfilham os mesmos princípios e o mesmo objetivo – a defesa dos trabalhadores do setor financeiro em geral e dos seus associados em particular – que surgem as mais diversas opiniões no sentido não de unir mas de perpetuar divisões."

Secretariado da Febase

# Em defesa de salários dignos

Numa resolução aprovada por unanimidade e aclamação, o Secretariado Nacional da UGT coloca a valorização da concertação social e da negociação coletiva como principais prioridades, não esquecendo a subida dos salários. Sem esta premissa não haverá disponibilidade para compromissos, diz a central

Texto | Pedro Gabriel

O Secretariado Nacional da UGT reuniu-se no dia 23 de Janeiro, tendo aprovado uma resolução construída num pressuposto de crescimento do País que se traduza em efetiva justiça social, na dignificação do trabalho e na valorização dos salários.

No documento, aprovado por unanimidade e aclamação, a central critica a posição das confederações patronais que inviabilizou um acordo, em sede de concertação social, quanto à atualização do Salário Mínimo Nacional (SMN) para 2018.

“Em momento algum, durante a discussão, revelaram qualquer disponibilidade, ou abertura, para a construção de um consenso”, pode ler-se.

## CRESCIMENTO

A atualização salarial é um tema que a UGT faz questão de trazer para o centro do debate, lembrando que Portugal apresentará em 2018 “uma situação ímpar na sua história recente (...), com uma importante retoma do crescimento económico, uma forte recuperação do emprego e da redução do desemprego”.

A UGT lamenta que o contexto positivo das empresas não tenha resultado numa melhoria dos níveis salariais, tendo estas preferido uma “estratégia empresarial que, começando pelo salário mínimo, continua a assentar a com-



petitividade empresarial na manutenção de um modelo de baixos salários”.

## ATUALIZAÇÃO SALARIAL

Dando o exemplo de Espanha, cujo salário mínimo subirá para os 850€ em 2020, a central reafirma a posição defendida na Política Reivindicativa de setembro de 2017, ou seja, um aumento real justo em todos os salários.

Esta medida vai também ao encontro da campanha “Pay Rise”, promovida pela Confederação Europeia de Sindicatos, e que defende aumentos salariais justos e dignos.

## CONCERTAÇÃO SOCIAL

A estratégia da UGT de valorização da concertação social centrar-se-á na discussão de matérias fundamentais para os trabalhadores, nomeadamente as que ainda se encontram por cumprir.

É também intenção da central iniciar o debate sobre a fluidez da negociação coletiva, batendo-se pelo equilíbrio negocial, “por via do alargamento das matérias que constituem mínimos para a negociação coletiva (...) e de um regime de caducidade em que não seja possível, sem fundamento, fazer cair as convenções coletivas”.

A UGT relembra que esta discussão terá de ser concluída antes de 30 de junho, data em que cessa o compromisso tripartido de não-denúncia das convenções coletivas.

Na resolução são também abordadas matérias importantes como o combate à precariedade e a revisão do regime de reformas antecipadas. A sustentabilidade da Segurança Social e o reforço da qualificação dos trabalhadores são também pontos que merecem atenção.

## DIÁLOGO... À CONDIÇÃO

Para a UGT, 2018 terá de ser um ano de diálogo social. No entanto, relembra que a sua abertura para a discussão de temáticas de interesse direto para as empresas estará condicionada por uma mudança da atitude patronal na concertação social, “a qual terá de se traduzir na assunção prévia de compromissos em matérias centrais para os trabalhadores”.

No documento, o Secretariado não podia ser mais claro: “A permanente disponibilidade da UGT para os acordos negociais tripartidos e para assumir compromissos em alguns temas serão, desde já, pré-determinados por esta condicionante – compromisso dos parceiros sociais patronais, em sede de concertação social, de aceitarem discutir a proposta da UGT de fixação do salário mínimo nacional nos 615€ com efeitos a 1 de janeiro de 2019”. (ver caixa) ▶

## Salário Mínimo Nacional de 615€ em 2019



Na resolução, a UGT incita ao início da discussão, de forma atempada e ponderada, sobre o salário mínimo para o próximo ano.

“Num quadro em que as condições macroeconómicas se mantenham estáveis, onde o rumo do crescimento das exportações e do turismo se mantenham como a pedra de toque das políticas económicas lançadas pelo Governo, e a que o esforço das empresas não é alheio, a UGT defende que, em 2019, o salário mínimo seja fixado em 615€”.

A central relembra que embora exista um acordo entre o partido que governa o País e os seus parceiros parlamentares para um aumento do SMN até 600€ em 2019, “nada impede, impediu, ou impedirá os parceiros sociais de procurarem (...) um outro valor que possa traduzir (...) a fase de crescimento da economia portuguesa”.

O valor de 615€ corresponde à trajetória de aumento anual de 5% e tem por base a proposta da UGT de 585€ para 2018.



# Redes sociais: esfera privada ou pública?

Nem todos os comentários  
publicados numa rede social  
poderão ficar imunes ao poder  
disciplinar das empresas

Texto | Carla Mirra\*

O desenvolvimento e a democratização da internet levaram ao surgimento da world wide web. Este sistema no início era pouco interativo, assumindo o utilizador, acima de tudo, o papel de recetor de informação. No entanto, evoluiu para um colaborativo e assente em conteúdos gerados por utilizadores, através de redes sociais e blogues.

Se os media, por um lado, fornecem às empresas um leque de potencialidades, nomeadamente em termos de internacionalização e divulgação de produtos e marcas, também diluem a fronteira entre a vida profissional e a vida pessoal e privada do trabalhador.

Torna-se cada vez mais fácil aceder a informação sobre o trabalhador, às suas opiniões, hábitos, rotinas e, se já era discutida a relevância laboral das condutas do trabalhador externas à empresa, com a internet e as redes sociais o problema intensificou-se.

## AMIGOS?\*

Frequentemente, o trabalhador debate-se com o dilema de pedir ou aceitar a "amizade" do empregador ou de um colega de trabalho, numa rede social. As conexões entre trabalhadores ou entre estes e o empregador proporcionam um acesso multilateral a informações e dados pessoais que

no âmbito sensorial estão protegidos (artigos 16.º a 22.º do C.T.) mas que podem colocar sob risco o normal desenvolvimento da relação laboral. As conversas, antes segredadas entre trabalhadores, podem agora ser partilhadas, com uma audiência vasta e muitas vezes até indeterminada.

Na verdade, onde quer que as pessoas estejam, desde o local de trabalho, à sua casa ou mesmo a caminhar na rua, estão quase permanentemente ligadas à internet, especialmente a redes sociais como o Facebook, Instagram ou Twitter, e acabam por utilizá-las em extensão do mundo real, da sua vida. Através destes meios de comunicação, hoje sabemos quase em tempo real a que horas uma pessoa acorda, o que come, onde trabalha, o que fez durante o tempo de trabalho, o que fez depois do trabalho, onde vive, bem como o que acha do que fez durante o dia, do tempo, das pessoas que conhece, do trabalho... de tudo. As redes sociais alteraram a forma como as pessoas encaram a sua própria vida, mas também a sua privacidade.

Tudo o que publicamos na internet, jamais desaparece e vai ou pode ser visto por um grande número de pessoas em pouco tempo, podendo ser divulgado quase que à velocidade da luz. Assim, vários são os problemas que surgiram no âmbito laboral por força da utilização das redes sociais, desde trabalhadores que as usam como forma de crítica à empresa, aos superiores hierárquicos, aos colegas, à sua atividade laboral, à prova de falsas declarações relativas a faltas, entre outros aspetos.

## "APANHADOS" NO FACEBOOK

A nível jurisprudencial nacional, os primeiros acórdãos que analisaram a licitude e regularidade de despedimentos de trabalhadores que publicaram mensagens no Facebook, passíveis de consubstanciar violação de deveres laborais, surgiram em 2014. Num primeiro Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 30 de janeiro (relator José Feteira):

"I. Constitui grave violação dos deveres laborais de respeito, urbanidade e mesmo lealdade devidos ao legal representante da sua entidade empregadora e (...) constitui justa causa de despedimento, a divulgação feita pelo trabalhador através da rede social «Facebook», de mensagens cujo teor sabia que feriam a honra e o bom nome do legal representante daquela e demais membros da mesa administrativa, para mais quando nada resultou demonstrado no sentido da veracidade das imputações feitas através dessas mensagens.

II. A gravidade de tal comportamento ainda se torna mais patente pela circunstância do trabalhador o haver assumido de uma forma velada, usando o subterfúgio de um nome de utilizador e fotografia nada reveladores da sua identidade, com o propósito de não ser reconhecido como trabalhador ou, sequer, como associado que também era da empregadora."

No Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 8 de setembro de 2014 (relatora Maria José Costa Pinto), existiu uma verdadeira viragem interpretativa, pois este veio pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento de um trabalhador que publicou diversas mensagens no grupo do Facebook designado «Grupo de Trabalhadores da C.», composto, pelo menos, por 140 membros, todos eles trabalhadores ou ex-trabalhadores da entidade empregadora. Além de diversas mensagens, o trabalhador publicou ainda uma imagem de três palhaços que visava retratar os seus superiores hierárquicos. A Relação do Porto considerou "não ser aceitável que um empregador fique impedido de tomar em consideração os posts publicados num grupo do Facebook com 140 membros, cujo conteúdo se mantém online por um período indeterminado de tempo". Não havendo essa expectativa de privacidade, e estando o trabalhador ciente de que publicações com eventuais implicações de natureza profissional (difamatórias para o empregador) podem extravasar as fronteiras de um grupo criado no Facebook, não lhe assiste o direito de invocar o caráter privado do grupo e a natureza pessoal das publicações.

## VIDA PRIVADA, VIDA PÚBLICA

Ao abrir-se uma conta numa rede social aceita-se à partida que parte da vida privada vai ser exposta, pelo menos ao nossos "amigos", podendo mesmo vir a tornar-se pública, existindo uma linha tênue entre a liberdade de expressão e o direito à reserva quanto à intimidade da vida privada.

Nos termos dos arts.º 22.º e 16.º do C.T., o empregador não pode aceder ao conteúdo de mensagens de natureza pessoal ou comunicações de caráter não profissional do trabalhador, não podendo também aceder e servir-se de aspetos relativos à vida privada do mesmo, ainda que através de uma rede de livre acesso. A dificuldade está na delimitação entre o que separa a esfera profissional da esfera privada. Situam-se aquém desta fronteira todas as informações relativas a gostos pessoais, vida familiar, opções políticas. Mas sempre que se tratam de textos, fotografias ou outras for-

mas de expressão não abonatórias ou até difamatórias do empregador, colegas de trabalho ou superiores hierárquicos, publicados em meio de acesso público, com a potencialidade de partilha das redes sociais, o seu autor passa a correr o risco de as mesmas poderem vir a ter consequências no plano laboral e até criminal.

Só de forma casuística se poderá aferir se o comportamento do trabalhador prosseguido na rede online é passível de ser conhecido pelo empregador e censurado disciplinarmente, sendo necessário analisar vários fatores, tais como: tipo de serviço da rede social utilizada (perfil pessoal, página ou grupo); a qualidade dos membros de cada rede social (amigos, amigos de amigos, conhecidos ou até desconhecidos); a parametrização da conta (se se restringiu o acesso aos "amigos", pode entender-se que existe um grau acrescido de privacidade; mas se o conteúdo estiver marcado como "público", não existe qualquer expectativa de privacidade); o número de amigos ou membros do grupo (se o grupo é grande ou pode abranger pessoas desconhecidas do administrador). Haverá ainda que analisar a matéria sobre que incidem as publicações, nomeadamente se se limitam a aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal do trabalhador ou se se relacionam com a sua esfera profissional e com o quotidiano da atividade das empresas.

O direito à reserva da vida privada tutelado pelo C.T. abrange apenas a esfera da vida de uma pessoa que seja íntima e pessoal e não a profissional. O direito à liberdade de expressão e o direito de opinião, também consagrados no art.º 14.º do C.T. têm dois limites no seu exercício: o respeito pelos direitos de personalidade da outra parte e o normal funcionamento da empresa. Assim, e apesar de todos os trabalhadores terem o direito de exprimir livremente as suas ideias e pontos de vista, inclusivamente sobre a empresa onde trabalham, essas críticas devem ser feitas de modo construtivo, não pondo em causa a dignidade e os direitos dos interlocutores.

Atentemos ainda no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24 de setembro de 2014 (relator Jerónimo Freitas), em que claramente se distingue o direito de um trabalhador manifestar a sua opinião, do caráter difamatório da afirmação de determinado direito. O trabalhador, nessa situação concreta, além de disponibilizar determinado conteúdo aos seus "amigos", efetuou um verdadeiro apelo à divulgação do comentário para além dessa esfera, por rematar o texto com a expressão: "PARTILHEM AMIGOS", expressão que tem um sentido equivalente ao que num outro contexto seria dizer-se «divulguem amigos».

Concluimos então que nem todos os comentários publicados numa rede social poderão ficar imunes ao poder disciplinar das empresas – fator este que deverá naturalmente ser atendido pelos trabalhadores que fazem uso das redes sociais. Como bem refere Maria Regina Rendinha: "as redes sociais não são um espaço sem lei ou castigo".

Acima de tudo, o trabalhador deve deter bom senso e tentar refletir sobre quem são ou poderão vir a ser os destinatários das publicações. Os princípios que, no dia-a-dia, norteiam a relação de trabalho, deverão ser os mesmos a utilizar no mundo das redes sociais. ■

\*Advogada do STAS

\*\*Subtítulos da responsabilidade da Redação



## Debate sobre novo sindicato alarga-se e avança

Leiria foi palco da maior reunião até hoje realizada para debater o chamado Sindicato Único no âmbito da Febase

Texto | Delmiro Carreira

Cerca de 80 dirigentes dos cinco sindicatos – Mesas das Assembleias Gerais ou órgãos correspondentes, Direções ou Secretariados, Comissão encarregada pelo Secretariado da Federação de elaborar um projeto de Estatutos – participaram no encontro, que se realizou no dia 23 de janeiro, com o objetivo de analisar as reações das Direções sindicais ao projeto elaborado pela Comissão.

Em cima da mesa que dirigiu os trabalhos, coordenada pelo secretário-geral da Febase em exercício, Mário Mourão, estavam várias respostas e, mesmo, de um projeto alternativo apresentado pelo Sindicato dos Bancários do Norte. A situação suscitou um amplo debate, com alguns Sindicatos a considerarem que teria sido mais pro-

ductivo que todos se tivessem pronunciado apenas sobre as questões controversas que a Comissão dos Estatutos havia sinalizado.

No debate, alguns intervenientes colocaram questões como as da oportunidade da implementação do novo sindicato, bem como da necessidade de estudos aprofundados sobre a estrutura organizativa e financeira de todos os Sindicatos.

A grande maioria das outras intervenções considerou que estão reunidas as condições para se avançar com um projeto que vem sendo discutido há mais de uma década, sem prejuízo do recurso a consultores externos para acompanhamento das suas diferentes fases.

Por proposta de Mário Mourão, foi decidido encarregar o coordenador da Comissão dos Estatutos, Delmiro Carreira, de apresentar muito rapidamente um novo projeto, considerando todas as propostas entregues.

### O QUE PENSAM OS PRESIDENTES

Foi colocada a mesma questão aos presidentes das Direções dos cinco Sindicatos da Febase. Eis as respostas:

### Pergunta:

A reunião de Leiria foi um contributo positivo (ou não) para que o sindicato único do setor financeiro se concretize?



António Carlos  
SISEP

A reunião de Leiria foi um contributo positivo, e quiçá decisivo, rumo ao chamado sindicato único. Desde logo porque mobilizou um número significativo de dirigentes dos diversos Sindicatos, permitindo uma discussão ampla e franca entre os vários intervenientes e consolidar a ideia, mesmo junto dos céticos, de que o sindicato único é imperioso e uma necessidade para fortalecer o movimento sindical.

A reunião foi, também, um contributo positivo para o acelerar do processo rumo à redação definitiva dos Estatutos.

Realça-se igualmente a concordância de todos de que, no mais breve período, os sócios dos diferentes Sindicatos devem ser chamados a pronunciar-se sobre a adesão ao sindicato único.



Carlos Marques  
STAS

Por que será?

Fusionam-se Bancos e fusionam-se Seguradoras.

No mercado financeiro entram novos e diferentes “players”, que em nada se parecem com a Banca e os Seguros tradicionais.

Mas no campo sindical conversa-se, elaboram-se Estatutos, mas, há sempre um mas que quase faz voltar tudo ao princípio. E só não se fica na mesma porque neste longo e difícil parto são aos milhares os trabalhadores que vão saindo, exaurindo os Sindicatos de outros tantos associados.

Corado o objetivo fundamental que fez deslocar a Leiria mais de 60 dirigentes sindicais, é desejável agora que o bom senso e o discernimento sindical operem milagres e consigam terminar brevemente aquilo a que todos se tinham proposto e que naquela reunião não aconteceu – a aprovação dos Estatutos para a constituição do sindicato do setor financeiro.

Por que será que juntar sindicatos com os mesmos problemas político-sindicais, custa assim tanto?

Pelos trabalhadores e trabalhadoras que representamos, não será certamente.



Helena Carneiro  
SBC

A reunião de Leiria, quero crer, foi mais um passo para a constituição do sindicato único ou novo sindicato, como queiramos chamar, do setor financeiro.

A presença das direções, da mesa e do conselho geral dos cinco Sindicatos da Febase, bem como da comissão de redação do projeto dos Estatutos, elucida bem a importância dada por todos os interessados a esta reunião.

Na reunião foram analisados alguns artigos dos Estatutos ainda pendentes da redação final, no sentido de obter consenso por parte de todos os Sindicatos participantes.

Pretende-se terminar o novo projeto de Estatutos, por forma a ser apresentado aos sócios em assembleias gerais a realizar em simultâneo em todos os Sindicatos. Os sócios não podem deixar de ser chamados a participar ativamente neste processo.



Mário Mourão  
SBN

Qualquer reunião para derrubar barreiras ainda existentes sobre a construção do sindicato único é sempre positiva, embora subsistam algumas barreiras que importa derrubar.

Recordo que esta é uma ideia muito cara ao SBN, que já a lançara antes do 25 de Abril, mas que, por diversos motivos, não houve possibilidade de concretizar.

Cá estaremos, pois, para continuar a desbastar as arestas, até que o objetivo esteja pronto para servir os interesses de todos os Sindicatos envolvidos e dos respetivos associados.



Rui Riso  
SBSI

A conclusão do projeto de Estatutos é determinante para a constituição da nova organização sindical e a sua divulgação e debate com os associados dos vários Sindicatos deve ser iniciada em breve.

Em projetos de natureza estruturante há momentos em que, pela forma ou pelo conteúdo, os consensos são mais difíceis e os processos têm de ser reinventados.

A reunião em Leiria permitiu isso mesmo, encurtando distâncias no que parecia não ter solução.

O falso unanimismo fragiliza, enquanto o debate fortalece. O projeto saiu fortalecido. ▀



Em Santa Maria da Feira

## Febase promove concentração contra situação laboral na CGD

**CGD em clima de degradação, intimidação, instabilidade, perda de direitos dos trabalhadores e atropelos ao Acordo de Empresa leva Sindicatos à rua. Paulo Macedo promete reunião para analisar a situação**

Textos | Francisco José Oliveira

Tendo em conta o atual clima de degradação, intimidação, instabilidade e perda de direitos dos trabalhadores da CGD, a Febase promoveu uma concentração de repúdio pelos diversos atropelos ao Acordo de Empresa que estão a ser praticados pelo Conselho de Administração. A ação decorreu no dia 3 de fevereiro, à porta das instalações do Europarque, em Santa Maria da Feira, onde decorria uma iniciativa designada “Encontro da Caixa fora da Caixa”, organizado pela administração daquela instituição de crédito.

Na circunstância, o secretário-geral da Febase, Mário Mourão, obteve do presidente da CGD, Paulo Macedo, a promessa de uma audiência para tratar dos assuntos em questão, se a mesma lhe fosse solicitada na semana seguinte.

Ao som de altifalantes que iam descrevendo a situação vivida na CGD e de tambores que marcavam as danças dos cabeçudos com que a manifestação era animada, e à medida que os participantes no encontro chegavam nas respetivas viaturas, os muitos sindicalistas presentes entregavam-lhes folhetos informativos sobre os objetivos da manifestação. E havia motivos para isso (ver caixa).

### TROCA DE CORRESPONDÊNCIA

Aos sindicatos da Febase iam chegando, entretanto, notícias de que algumas hierarquias estavam a pressionar os trabalha-

dores, de forma indevida e ilegal, para participar no encontro. Assim, a Febase enviou uma carta ao presidente do Conselho de Administração denunciando que se estavam a intensificar inesperados contactos de hierarquias, a interpelar ou a exigir a trabalhadores a justificação da intenção de não comparecer, acompanhadas, em certos casos, de ameaças ou de consequências futuras.

Tais atitudes, que causaram estranheza e até indignação, eram incompreensíveis e geraram perplexidades que deveriam ser objeto de esclarecimento imediato: “Importa saber-se antecipadamente se o tempo gasto com a participação no Encontro é ou não tempo de trabalho e, por isso, retribuído como trabalho suplementar em dia de descanso. Com efeito, só nesta hipótese se poderá entender a justificação, já que só se justificam faltas ao trabalho a que o trabalhador está obrigado.”

Mas, no caso de se tratar de formação fora do horário normal de trabalho, importava igualmente esclarecer essa natureza da participação no Encontro e saber-se, também antecipadamente, qual a retribuição correspondente por se integrar, nessa hipótese, no direito às 35 horas anuais de formação e consequente retribuição.

Por fim, a Febase alertava que aqueles comportamentos de pressão e de ameaças estavam a ser acompanhados de referências intimidatórias contra aqueles que não justificassem a intenção de não comparência e que participassem na manifestação.

### VIOLAÇÃO DE DIREITOS

Com efeito, aquela tentativa de impedir ou de dificultar o exercício de direitos sindicais constituía uma condenável violação dos direitos individuais e coletivos previstos na lei e na convenção coletiva.

O referido atropelo mereceu o veemente repúdio da Febase e justificava que Paulo Macedo esclarecesse tam-

bém se a Comissão Executiva da CGD tinha conhecimento daquelas violações de direitos ou se iria tomar uma posição imediata para condená-las e para impedir que se repetissem.

Em resposta, o diretor central da CGD, Jorge Duro, escreveu que se tratava de “um convite que os colaboradores podem aceitar ou recusar; aliás, diversos colaboradores não comparecerão, por várias razões, e sem necessidade ou obrigação de qualquer justificação.”

Jorge Duro acrescentou que “o evento tem um caráter facultativo, assumindo a Caixa os custos de deslocação, não tendo sentido colocar-se qualquer questão relacionada com trabalho suplementar ou outro.”

E mais referia não se tratar também de uma ação de formação e que, “relativamente a eventuais ameaças sobre colaboradores, as mesmas não serão toleradas, mas procuraremos verificar alguma situação pontual e, obviamente, esclareceremos devidamente os intervenientes.”

### SEM PREJUÍZO

Dando o assunto por terminado, a Febase registou com apreço o respeito pela brevidade solicitada na resposta, sublinhando o facto de a mesma clarificar, sem qualquer equívoco, o caráter facultativo da participação na reunião: “Para que assim seja, não poderão resultar quaisquer consequências desvantajosas para os não participantes, seja a nível da carreira profissional, seja a nível de promoções, seja a nível de compensações ou de regalias de qualquer natureza.”

Quanto à declaração da CGD de que não faz sentido suscitar-se a questão de trabalho suplementar ou outro, nem tão pouco de ação de formação – com direito a retribuição –, a Febase entende que o assunto merece ser discutido, considerando que não se poderá institucionalizar trabalho na CGD em regime de voluntariado, sem mais. ■



### RAZÕES DE UM PROTESTO

O plano de reestruturação que a administração da CGD está a levar a cabo tem vindo a provocar numerosas situações gravosas para os seus trabalhadores e para os utentes, de que se elenca apenas algumas:

- Incumprimento do Acordo de Empresa;
- Encerramento discricionário de agências;
- Esvaziamento de instalações, com o intuito de as alienar, em benefício da concorrência;
- Tratamento dos trabalhadores como meras peças descartáveis, que vivem a incerteza do seu destino;
- Degradação e descaracterização da imagem da instituição, com a introdução de carrinhas transformadas em agências ambulantes;
- Ameaças e intimidações pressionando a consecução de objetivos, numa prática continuada de assédio.

Estes comportamentos afetam profundamente a estabilidade social e familiar dos trabalhadores – o maior capital da instituição –, que lutam por um trabalho com dignidade, pelo cumprimento do Acordo de Empresa, pelo diálogo com a administração e pela defesa de uma CGD pública, uma vez que está a ser esvaziada da confiança que os portugueses nela depositavam.



## Qualidade no emprego: uma reflexão urgente

Em que ponto nos encontramos na definição de “mais e melhores” empregos na Europa? Num artigo que a Febase publica nesta edição, Agnieszka Piasna, investigadora sénior do Instituto Sindical Europeu, responde a esta pergunta afirmando que o emprego criado tem vindo a concentrar-se apenas na quantidade, descurando o fator qualidade. Ambas podem ser perfeitamente compatíveis



Agnieszka Piasna\*

A União Europeia (UE) tem percorrido um longo caminho desde a Estratégia de Lisboa do ano 2000 e do objetivo de “mais e melho-

res empregos”. Paralelamente à agenda do Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qualidade do emprego ganhou terreno firme no debate de políticas da UE.

Mas 17 anos após a adoção da Estratégia de Lisboa, dificilmente se ultrapassou os limites desse debate, e muito menos foi convertido num plano ou política de ação concretos.

Ainda não existe um indicador concertado e nenhum objetivo concreto para alcançar a qualidade do trabalho na política europeia de emprego.

Também não ajuda que as visões em relação à definição de qualidade de emprego sejam bastante divergentes entre os atores políticos. Como consequência, o foco nos aspetos quantitativos do emprego e no lado da oferta (por exemplo, aperfeiçoamento da mão-de-obra) continua a prevalecer nas políticas da UE, e a qualidade dos empregos disponíveis não é abordada.

### MEDIR A QUALIDADE\*\*

Neste contexto, desenvolvemos o Índice Europeu de Qualidade do Trabalho (JQI) para os 28 países da UE. O Índice oferece uma ferramenta de comparação da qualidade dos empregos

dos trabalhadores europeus e analisa as tendências na qualidade do trabalho ao longo do tempo, tomando uma posição clara em relação ao que constitui um emprego de boa qualidade e que mudanças indicam melhorias. O Índice oferece uma perspetiva ampla sobre as características do trabalho e avalia-o em seis dimensões: salários (1); formas de emprego e segurança no trabalho (2); tempo de trabalho e equilíbrio entre trabalho e vida (3); condições de trabalho (4); competências e desenvolvimento de carreira (5); e representação do interesse coletivo (6).

### FATORES

Os empregos são a base do Índice e as suas características são avaliadas a partir da perspetiva dos trabalhadores: a sua saúde e segurança, o seu bem-estar psicológico e económico.

Agnieszka Piasna

Assim, mesmo que o trabalho mais intenso, as longas horas de trabalho ou os salários baixos possam aumentar os lucros das empresas a curto prazo, estas características do trabalho são classificadas como indicadores de uma qualidade de emprego fraca, porque a pesquisa empírica demonstrou que têm consequências negativas para os trabalhadores e as suas famílias.

A visão geral da qualidade do emprego dos trabalhadores europeus em 2015 está patente no gráfico 1. Embora encontremos uma diferença de género muito pequena na qualidade média do trabalho, existem discrepâncias importantes de género nas várias dimensões.

### DIFERENÇAS

As mulheres são, em média, mais propensas do que os homens a trabalharem em tipos de emprego pouco comuns, como trabalhos temporários ou em part-time.

São também, em comparação com os homens, mais propensas a ficarem presas em trabalhos temporários porque não conseguem encontrar uma posição permanente.

Curiosamente, existe pouca diferença entre homens e mulheres a nível da UE no que diz respeito à perceção sobre se os seus empregos são ou não seguros.

A segregação das mulheres em empregos pouco comuns é um dos fatores que levam à diferença salarial de género, com o resultado das mulheres a ser quase metade do dos homens. No nosso Índice, consideramos a di-

ferença na receita líquida mensal, não à hora, pois isso mostra a quantidade de recursos financeiros, ao final do dia, para cobrir o custo de vida.

### APROVEITAMENTO

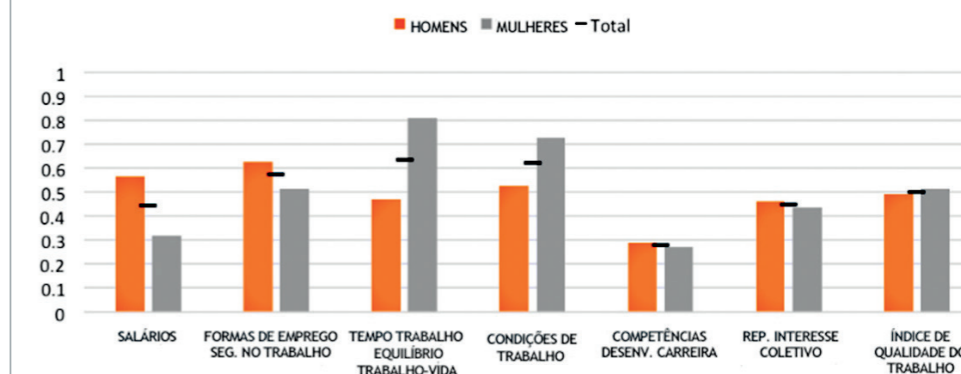
Em contraste, as mulheres relataram melhor qualidade do tempo e das condições de trabalho. Tal deve-se ao total mais curto de horas de trabalho semanais e à menor incidência de trabalho fora do horário normal.

Uma melhor qualidade das condições de trabalho, por outro lado, está relacionada principalmente com a segregação setorial de género, com mulheres menos propensas a serem expostas a certos fatores de risco físicos.



No entanto, têm menos autonomia no trabalho e menos controlo sobre a organização do seu trabalho. ▶

GRÁFICO 1 – QUALIDADE DO TRABALHO NOS 28 ESTADOS-MEMBROS DA UE (2015)



Notas: valores mais elevados mostram melhor qualidade de emprego. Os salários mostram rendimentos em euros ajustados pela Paridade de Poder de Compra. O Índice Geral de Qualidade do Trabalho é a média simples das seis dimensões

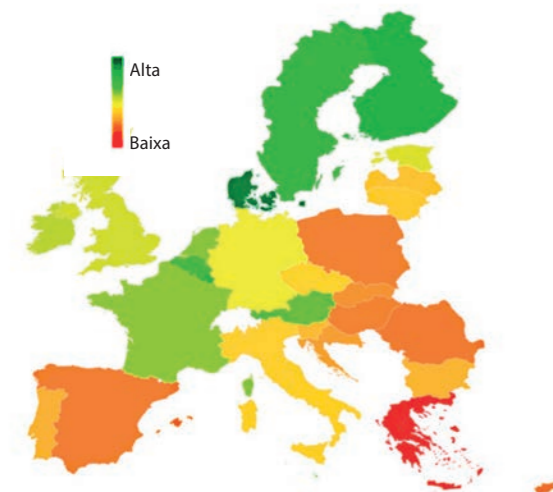
- Finalmente, os homens são ligeiramente mais propensos a trabalharem em locais onde os sindicatos ou as comissões de trabalhadores estão mais presentes, enquanto há pouca diferença de género nas competências e no desenvolvimento de carreira.

### DISCREPÂNCIAS

A experiência média da qualidade do emprego a nível da UE esconde uma enorme variação entre os Estados-membros.

A qualidade geral do emprego foi particularmente baixa na Grécia, seguida da Roménia, Espanha, Polónia e Hungria, enquanto a Dinamarca, o

**GRÁFICO 2 – QUALIDADE GERAL DO TRABALHO EM 2015**

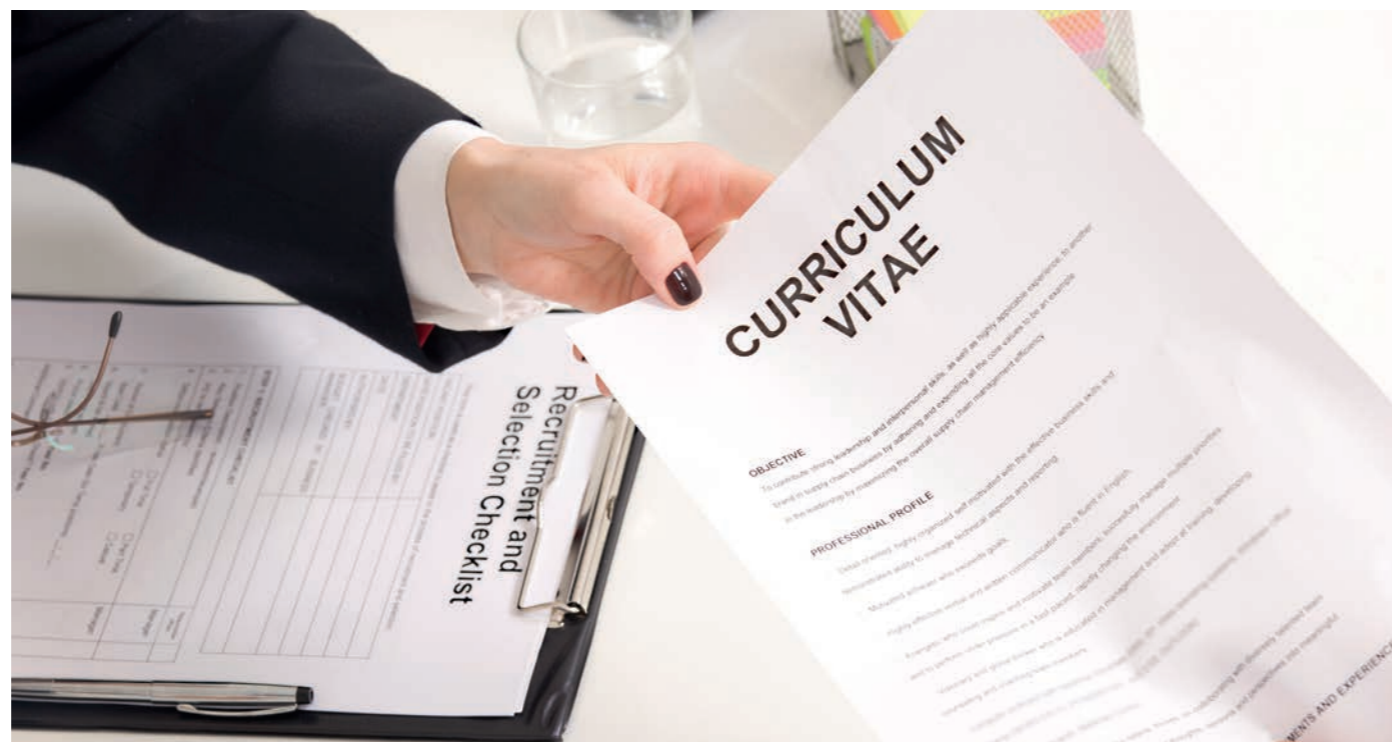


Nota: O Índice Geral de Qualidade do Trabalho é a média simples das seis dimensões

**GRÁFICO 3 – QUALIDADE DO TRABALHO NÃO REMUNERADO NA UE, MUDANÇAS 2005-2015**



Nota: A qualidade do trabalho não remunerado é a média simples das cinco dimensões do Índice (excetuando os salários)



Luxemburgo, a Finlândia e a Suécia estiveram entre os melhores.

A qualidade do trabalho foi menor nos países candidatos à adesão após 2004 em comparação com a Europa dos 15 (Gráfico 2).

### DÉCADA DE MUDANÇA

Desde o pico da crise pós-2008, foram feitos alguns progressos para levar mais europeus a empregos remunerados e para reduzir o desemprego.

As mudanças na qualidade dos empregos na última década são mais difíceis de identificar, pois foram conduzidas por uma variedade de fatores muitas vezes contraditórios.

Por um lado, esperava-se que muitas das tendências estruturais a longo prazo para uma economia baseada no conhecimento (tal como um nível crescente de competências ou mudanças tecnológicas) trouxessem melhorias globais na qualidade do trabalho, pelo menos para os trabalhadores com as competências "certas".

Por outro lado, a crise pós-2008 afetou a qualidade do emprego em, pelo menos, duas maneiras.

O enfraquecido poder de mercado dos trabalhadores, devido ao aumento do desemprego e ao declínio da representação coletiva, deu aos empregadores a vantagem de impor condições

de trabalho e emprego menos favoráveis. Isto teve um efeito bastante negativo na qualidade dos empregos existentes. Mas, ao mesmo tempo, os empregos de baixa qualidade (por exemplo, com contratos temporários) foram reduzidos mais no início da crise, elevando assim os níveis médios de qualidade do trabalho a nível nacional.

### DETERIORAÇÃO

Quando o crescimento do emprego retomou com a recuperação económica, embora tenha permanecido frágil foi acompanhado por uma percepção generalizada de que muitos dos novos empregos que estão a ser criados são, na realidade, "maus empregos".

A nossa análise confirma esta percepção e mostra que a qualidade do emprego não remunerado tem-se deteriorado ao longo da última década a nível da UE (tanto na Europa dos 28 como na Europa dos 15). Em comparação com a década anterior, a qualidade média do trabalho não remunerado em 2015 foi menor em dez países (Gráfico 3).

As melhorias na qualidade de trabalho não remunerado foram mais visíveis em países como República Checa, Bulgária, Estónia, Malta, Polónia, Finlândia, Letónia e Lituânia.

O declínio ocorreu em menos países, mas de forma muito mais visível, principalmente na Grécia, Chipre, Eslovénia, Roménia, Reino Unido e Irlanda.

No geral, o padrão mais comum na mudança da qualidade de emprego nos países da UE28 é um declínio em 2010, em consequência da crise pós-2008, seguido de um aumento modesto em 2015.

### MAIS E MELHORES EMPREGOS

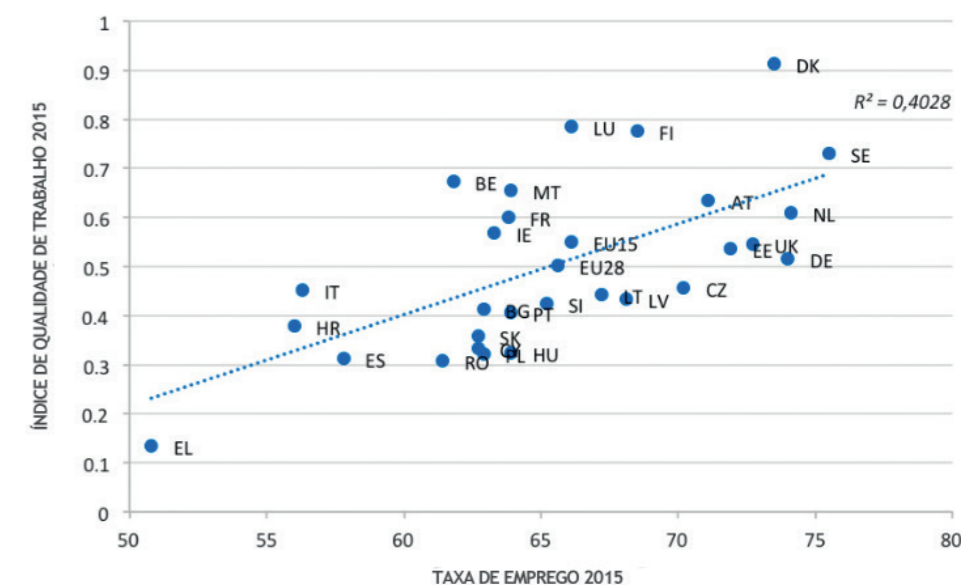
Numa nota mais positiva, os nossos resultados apoiam a visão de que a qualidade e a quantidade do trabalho podem caminhar de mãos dadas.

Conforme mostrado no gráfico 4, em países onde os empregos eram, em geral, de maior qualidade em 2015, a participação no mercado de trabalho, conforme expressado pela taxa de emprego, também foi maior.

A correlação é forte e positiva, e demonstra claramente que, em todos os Estados-membros da UE, não existe discrepância aparente entre o número de pessoas e a qualidade dos seus empregos.

Muito pelo contrário: é possível que os mercados de trabalho mais avançados funcionem bem em ambas as dimensões – quantidade e qualidade – se apenas estiver estabelecida a combinação correta entre políticas e instituições.

**GRÁFICO 4 – RELAÇÃO ENTRE A QUALIDADE DO TRABALHO E O EMPREGO**



Nota: Taxa de emprego do Eurostat, 15-64 anos

### FUTURO

Na Estratégia de Lisboa, a promoção de "mais e melhores empregos" foi expressa como um objetivo não mutuamente exclusivo. Em documentos recentes, a Comissão Europeia reafirmou que a criação de emprego não precisa comprometer a qualidade.

No entanto, a orientação geral da política e as inúmeras reformas do mercado de trabalho introduzidas em toda a UE após a crise de 2008 parecem ter seguido diferentes princípios, com a desregulamentação do emprego a assumir o lugar da frente.

O pressuposto subjacente a grande parte do esforço de reforma nos últimos anos tem sido que as formas de trabalho menos protegidas, aliadas a uma menor segurança no emprego e muitas vezes com salários mais baixos, benefícios não salariais ou acesso limitado a formação, irão de alguma forma aumentar as hipóteses das pessoas fora do mercado de trabalho acedem a trabalho remunerado.

Contrariamente a tais presunções, a nossa análise confirma uma relação forte e positiva entre a quantidade e a qualidade dos empregos.

### COMPATIBILIDADE

Estes resultados recentes do Índice Europeu de Qualidade do Trabalho

também confirmam que um fenómeno tão complexo como o da qualidade do trabalho pode e deve ser medido.

Na política de emprego da UE, a qualidade dos postos de trabalho continua a ser um conceito contestado que não foi suficientemente introduzido na criação, acompanhamento e avaliação das políticas. O que é necessário é uma definição clara e compreensiva da qualidade do trabalho que indique claramente a direção de mudança desejada e as etapas políticas necessárias para alcançá-la.

Com esta atualização do Índice, temos à mão uma ferramenta empírica adequada para estimular o debate político sobre a qualidade do trabalho a nível nacional e europeu. ■

\*Agnieszka Piasna é investigadora sénior da Unidade de Políticas Económicas, Sociais e de Emprego no Instituto Sindical Europeu (ETUI). A sua pesquisa centra-se nas relações de emprego e no estudo do mercado de trabalho, com um interesse particular na qualidade, no género e na proteção do emprego. É doutorada em Sociologia pela Universidade de Cambridge.

\*\*Subtítulo da responsabilidade da redação Social Europe (<https://www.socialeurope.eu/>) é uma editora de comunicação digital que utiliza os valores da "Europa social" como ponto de vista para examinar questões sobre política, economia e emprego e trabalho



# Começar o ano a caminhar

O regresso do projeto Caminhadas Febase contou com a participação de 18 pessoas, que desafiaram o frio de domingo num percurso pela Serra da Arrábida e pela Quinta José Maria da Fonseca

Texto | Pedro Gabriel

O dia 21 de janeiro ficou marcado pelo primeiro evento de 2018 da iniciativa Caminhadas Febase. O percurso de 13 quilómetros fez-se pelo Parque Natural da Arrábida e incluiu ainda uma visita à Quinta José Maria da Fonseca.

Foram 18 bravos participantes que renunciaram ao conforto do lar e reuniram-se à hora marcada em Vila Nogueira de Azeitão, junto à loja de vinhos José Maria da Fonseca. Antes de iniciarem a aventura pela Serra da Arrábida, ainda ouviram um briefing sobre o percurso feito pelo guia Miguel Pereira.

## PASSEIO PEDESTRE

Devidamente equipados e com o farnel às costas, os caminheiros percorreram as quintas e o Vale da Arrábida, que inclui as zonas de Vila Nogueira de Azeitão, Vale de Picheleiros, Aldeia de Irmãos, Oleiros e Alambre, onde aproveitaram para fazer uma pausa retemperadora no parque de merendas. Aqui foram recebidos por três cães labrado-



res que acabaram por acompanhar o grupo no restante percurso até à vila.

O tempo passou a correr e depois do sobe e desce pela Serra, os participantes regressaram a Vila Nogueira de Azeitão, onde "sacaram" do farnel para almoçar.

## HISTÓRIA

E foi já depois de degustarem a típica torta de Azeitão, que acompanhou o café, que o grupo se dirigiu à Quinta José Maria da Fonseca para a tão esperada visita.

Neste espaço ficaram a conhecer a história e a coleção de vinhos privada da família José Maria da Fonseca, cujo início data de 1880, bem como as vinhas, as caves e as adegas.

O grupo chegou ao fim cansado, pelo que o prémio final foi bem merecido: uma degustação que incluiu os famosos vinhos rosé, tinto e moscatel. ▶

## NOVO PERCURSO EM MARÇO

Depois da caminhada de janeiro, o Pelouro tem um conjunto de percursos que darão a conhecer aos sócios e respetivas famílias o património histórico das regiões Norte, Centro e Sul. Sempre que possível, serão incluídas visitas culturais e roteiros gastronómicos, como forma de aumentar o conhecimento e promover o convívio entre todos.

## POR SINTRA

No dia 11 de março, a sugestão é uma visita guiada ao Convento dos Capuchos e um passeio pedestre na Serra de Sintra, numa organização do SBSI e do STAS.

Também conhecido como "Convento da Cortiça", o Convento dos Capuchos foi fundado em 1560 por D. Álvaro de Castro, conselheiro de Estado do rei D. Sebastião, e entregue a frades arrábidos franciscanos, em resultado do cumprimento de um voto de seu pai, D. João de Castro.

No Convento estão patentes os ideais da Ordem de S. Francisco de Assis: a busca do aperfeiçoamento espiritual através do afastamento do mundo e da renúncia aos prazeres associados à vida terrena. É por isso um convento conhecido pela extrema pobreza da sua construção e pelo uso extensivo da cortiça na proteção e decoração dos seus pequenos espaços.

## CALENDÁRIO

Marque já na agenda as restantes caminhadas:

- 6 de maio - Caminhada no Ribatejo e passeio de barco no rio Tejo (organização SBSI e STAS);
- Maio - Caminhada na Serra da Lousã (organização SBC);
- Junho - Caminhada nos Passadiços do Paiva (organização SBC);
- Setembro - Caminhada Arganil, Foz d'Égua, no Piódão (organização SBC);
- Outubro - Caminhada da Desfolhada, em Braga (organização SBC).



## UMA QUINTA COM HISTÓRIA

Construída no século XIX, a Quinta José Maria da Fonseca foi restaurada em 1923 pelo arquiteto suíço Ernesto Korrodi, tendo sido a residência da família Soares Franco até 1974. Com uma fachada e jardins de beleza muito especiais, tem estado desde sempre associada à imagem da José Maria da Fonseca.

Quem visita a Casa-Museu tem a oportunidade de ouvir uma breve explicação sobre a história da empresa e de conhecer as antigas adegas da Mata, onde estagia, entre outros, o vinho Periquita, e dos Teares Novos, onde repousam os mais antigos Moscatéis de Setúbal, alguns com mais de 100 anos. No final, o visitante tem a possibilidade de provar alguns dos vinhos ali produzidos.

Ao visitar a Casa onde a José Maria da Fonseca foi fundada, ficará a conhecer de perto a essência de uma família de vinhos com quase dois séculos de história, onde os valores passados de geração em geração continuam atuais e permitem projetar a empresa no século XXI.

O Enoturismo da José Maria da Fonseca foi distinguido em 2013 nos W Awards (prémios do crítico de vinho Aníbal Coutinho) como melhor Enoturismo do Ano sem Estadia de 2012.



## Caminho para a final

Fapoc Vet e Uniteam foram as equipas finalistas do Sul e Ilhas na edição deste ano do Torneio Nacional Interbancário. Nas meias-finais, tiveram dificuldades distintas

Textos | Pedro Gabriel



King

## António Moço na liderança

O concorrente do Banco BPI começou o ano da melhor maneira, conseguindo a vitória nas duas primeiras jornadas da competição, o que vai valendo a liderança da classificação geral

O 12.º Torneio Regional de King arrancou no dia 6 de janeiro, na sede do SBSI, em Lisboa, com a realização da 1.ª jornada. Vinte e um jogadores responderam à chamada.

António Moço (Banco BPI) foi o mais forte, com 18 pontos, logo seguido de Almeida Alves (Millennium bcp), com 17,5 pontos. António Araújo (Banco BPI) foi terceiro, com 16 pontos, enquanto Caetano Moço (Unicre), com 13,5 pontos, e David Mina (Millennium bcp), com 13, foram quarto e quinto classificados, respetivamente.

### A PAPEL QUÍMICO

Já a 2.ª jornada realizou-se no dia 20 de janeiro, no mesmo local e com o mesmo número de jogadores.

À semelhança da primeira ronda, António Moço terminou na frente, com

18 pontos, batendo a concorrência do irmão, Caetano Moço, que alcançou a marca dos 14 pontos, e de Américo Pereira (Millennium bcp), que chegou aos 13. David Mina, com 12,5 pontos, foi quarto classificado, e António Marques quinto, com 12 pontos.

### MANOS NA LIDERANÇA

Com estas duas vitórias, António Moço lidera a classificação geral, com 36 pontos, seguido de Caetano Moço, com 27,5 pontos, e de David Mina, com 25,5 pontos.

Almeida Alves, com 24,5 pontos, é quarto classificado, ao passo que António Marques e António Araújo são quinto e sexto classificados, ambos com 24 pontos.

A próxima jornada realizou-se no dia 10 de fevereiro e daremos conta dos resultados em futuras publicações. ▶

### BIS

João Monteiro é o nome a reter neste jogo, pois foi o responsável por inaugurar o marcador, à passagem do minuto 14. A Fapoc Vet colocava-se em vantagem e obrigava a Team Foot a arriscar mais na quadra. E foi nesta tentativa de forçar o prolongamento que o jogo ficou resolvido, com João Monteiro a bisar e a fixar o resultado final. Estava encontrado o primeiro finalista.

### GOLEADA

Tarefa mais facilitada teve a Uniteam, que goleou os Económicos por 8-1. Destaque para Jorge Santos, que contribuiu com três golos. O marcador ficou completo com os tentos de Rui Esteves (2), Mário Poeiras, Jorge Oliveira e Serafim Teixeira. Artur Medina fez o golo de honra para os açorianos.

A grande final decorreu no dia 10 de fevereiro, já depois do fecho desta edição, pelo que a reportagem completa poderá ser lida em futuras publicações. ▶

Inquérito

## O que pensam os bancários?

O SBSI quer saber a opinião dos bancários no ativo sobre sindicatos, SAMS, condições de trabalho e clima laboral. O ISCTE vai realizar o estudo, que começa por um inquérito anónimo. A participação de todos é fundamental para se conhecer a verdadeira face do setor

Texto | Inês F. Neto



Conhecer a realidade, sem subterfúgios ou silêncios – é o objetivo do SBSI e a função de uma equipa de investigadores do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. O primeiro passo do estudo é a realização de um inquérito aos bancários (exclusivamente aos que estão no ativo), que brevemente estará disponível online para participação dos trabalhadores. O estudo tem em vista a compreensão das vivências e representações sindicais no setor bancário, para melhorar quer a proteção laboral quer na saúde.

A participação no inquérito é anónima e voluntária. Os dados serão tratados de forma global apenas para fins de análise estatística e ficarão na exclusiva reserva da equipa de investigação do ISCTE.

A participação de todos é muito importante e necessária, para que o SBSI possa construir um futuro melhor para os trabalhadores do setor.

### DA BANCA À SAÚDE

O preenchimento do inquérito demora cerca de 15 minutos. Ligeiramente longo, mas valerá a pena se no final o SBSI estiver ciente do que os associados querem do seu Sindicato – seja na atuação, atividades e benefícios em matéria sindical, seja relativamente ao SAMS.

O inquérito começa pela tradicional caracterização do indivíduo – sem qualquer dado que permita a sua identificação, pois o anonimato é totalmente garantido.

Seguem-se perguntas de caráter geral sobre o contexto laboral, como o número de trabalhadores que saíram ou foram substituídos no seu local de trabalho, ou sobre a opinião relativamente aos sindicatos, às vantagens da sindicalização e à participação sindical do próprio e dos colegas.

Relativamente ao SBSI, o inquérito pretende apurar se os sócios estão satisfeitos com a atuação do Sindicato e do seu representante na IC onde o respondente trabalha; qual o grau de satisfação com os seus serviços e o atendimento de funcionários, técnicos e profissionais de saúde; ou como classifica a qualidade das suas diversas valências (apoio jurídico, SAMS, tempos livres...).

Por fim, o SBSI quer saber objetivamente como os bancários percecionam a situação do setor: se piorou ou melhorou face a anos passados e se vai ou não melhorar relativamente à estabilidade do emprego, número de efetivos ou salários.

Só com as respostas dos bancários é possível traçar o quadro geral do setor e fazer as alterações necessárias para que o SBSI possa corresponder à vontade dos sócios. Agora, está nas mãos de cada um... ▶

## Centro de Férias acolhe festa do porco

O Centro de Férias e Formação do SBSI organizou uma festa do porco para os sócios e respetivos familiares da Associação dos Antigos Empregados do Banco Nacional Ultramarino (AAEBNU), que assim passaram um fim-de-semana de grande convívio e animação.

A Festa do Porco é organizada frequentemente no Centro de Férias e Formação do SBSI, em Ferreira do Zêzere, e nos dias 27 e 28 de janeiro um grupo de 60 pessoas, entre associados e familiares do AAEBNU, testemunharam como este evento é uma verdadeira manifestação de convívio.

O grau de satisfação pode ver-se através do número de presenças anuais. Em

2014, por exemplo, a Associação levou 64 pessoas, ao passo que no ano passado foram 157 convivas, distribuídos por três fins-de-semana.

### CULTURA

Durante os dois dias, os associados tiveram a oportunidade de provar a gastronomia típica da região, enquanto se divertiam com a animação musical, a cargo do Grupo de Concertinas.

Além das atividades no Centro de Férias, o grupo viajou até Alvaiázere onde ficou a conhecer o Museu local através de uma visita guiada.

A satisfação por mais um fim-de-semana bem passado ficou evidente em todo o grupo, que mostrou vontade de repetir a experiência. ▶

### EM FEVEREIRO HÁ MAIS

A Festa do Porco volta a realizar-se nos dias 24 e 25 de fevereiro, estando aberta a todos os sócios do SBSI/Febase e dos Sindicatos da UGT.

Os interessados devem fazer a sua inscrição diretamente para o Centro de Férias. Contactos: tel. – 249 360 200; fax – 249 360 290; e-mail – centroferias.formacao@sbsi.pt



## Inscrições abertas para a pesca desportiva

As provas dos campeonatos de pesca desportiva de 2018 estão abertas à participação dos associados do SBN, assim como dos familiares diretos, beneficiários do SAMS, quer sejam inscritos através dos grupos culturais e desportivos, quer individualmente. Estão já abertas as inscrições, que decorrerão até ao dia 23 de fevereiro.

Os locais e datas das provas poderão vir a ser alterados, ou até alguma prova ser anulada, se, por qualquer motivo, não vierem a ser concedidas as respetivas autorizações ou se as condições locais se apresentarem deficientes.

As provas de rio decorrerão em 30 de junho (Vila das Aves), 21 de julho (Mirandela) e 8 de setembro (Ilhavo). A final nacional será em 22 de setembro, em Montemor.

As de mar efetuar-se-ão em 10 de março (Vila Chã), 24 de março (Vila Praia de Âncora) e 14 de abril (Angeiras). A final nacional está marcada para 29 de setembro, em Peniche.

Quanto ao surfcasting, as provas serão em 12 de maio (Paramos) e 26 de maio (Aguçadoura), com final nacional em 15 de setembro (Areias Brancas).

Já no que diz respeito à pesca de alto mar, a final nacional está agendada para 21 de abril, em Matosinhos.

Os grupos culturais e desportivos poderão inscrever mais de uma equipa, devendo a composição ser de três a cinco elementos.

Coletivamente, poderão também participar todos os associados que se agrupem num mínimo de três pescadores. ▶

**Surfcasting e pesca de mar, de rio e de alto mar: individualmente ou integrado num grupo, os adeptos destas modalidades têm até dia 23 para registarem-se nos campeonatos**

## Campeonato de king já começou

O 11.º campeonato regional de king arrancou este mês. Podem participar associados do SBN, assim como os familiares diretos beneficiários do SAMS.

As jornadas da primeira fase disputar-se-ão no salão de jogos do SBN, na Rua Cândido dos Reis, 74, 3.º.

A primeira decorreu no dia 10, estando as restantes agendadas para 3 e 24 de março, 7 e 14 de abril e 12 de maio, a meia final em 2 de junho e a final em 8 de setembro.



A final nacional decorrerá nos dias 6 e 7 de outubro, na cidade de Chaves, com a presença de doze jogadores (seis do

Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, quatro do Sindicato dos Bancários do Norte e dois do Sindicato dos Bancários do Centro). Os representantes do SBN serão os quatro sócios melhor classificados da final regional.

Sublinhe-se que das seis jornadas serão contabilizadas as cinco melhores, que cada jogador só poderá estar inscrito num torneio e que os jogadores das delegações só poderão representar estas, desde que ali tenha havido torneio. ▶

## Familiares participaram no torneio aberto de ténis de mesa



Realizou-se no dia 14 de janeiro, no auditório do SBN, o 9.º torneio de ténis de mesa de 2017. A participação dos atletas foi, pela primeira vez, aberta a familiares diretos de associados do Sindicato, beneficiários do SAMS.

A prova decorreu num ambiente de salutar desportivismo competitivo e de franco convívio. Realizadas as jornadas, foi possível declarar Carlos Jorge Leitão Pereira (MBCP) como campeão. Classificaram-se nos lugares de pódio imediatos Rui Manuel Marques Oliveira (cônjuge de uma associada) e Manuel Ramiro Fonseca Ferreira (CGD).

## MONTARIA AO JAVALI EM ERVEDOSA

No dia 25 de fevereiro realizar-se-á uma montaria ao javali na zona de caça municipal de Ervedosa (Vinhais), dirigida a todos os associados do SBN.

Mesmo que não seja amante da caça, venha desfrutar da hospitalidade transmontana e do salutar convívio que estas iniciativas proporcionam!

Às 9h00 será feita a concentração na freguesia de Ervedosa, às 9h30 servido o mata-bicho, às 10h30 feito o sorteio das portas e iniciada a montaria e às 16h00 terão lugar o almoço e o leilão dos javalis abatidos, bem como os batismos.

Todos os caçadores têm de ser portadores de licença e de seguro válido e as inscrições deverão ser efetuadas até 16 de fevereiro.

## “Ofensiva” inédita de visitas a balcões



**O SBN percorreu todos os balcões dos distritos de Bragança e Vila Real, além das visitas a algumas instituições de crédito na área geográfica do Sindicato**

Numa iniciativa invulgar e nunca levada a efeito, o Pelouro da Dinamização Sindical, de Sindicalização e de Associados, na sequência do plano de atividades para o corrente ano, promoveu nos dias 16, 17 e 18 de janeiro uma “ofensiva” de visitas a todos os balcões dos distritos de Bragança e Vila Real, contando para isso com a presença no terreno das comissões sindicais de empresa do BPI, do BST, da CEMG, da CGD, do MBCP e do NB, cada uma integrando um diretor do SBN.

Além disso, o Pelouro tem promovido semanalmente visitas aos balcões de algumas instituições de crédito, dinamizadas pelas respetivas comissões sindicais de empresa ou de delegação nas várias áreas geográficas.

Ultimamente registaram-se visitas na área geográfica do SBN ao BPI, ao BST, ao BPP, à CEMG, ao MBCP e ao Novo Banco, as quais foram acompanhadas pelos membros das comissões sindicais de empresa. Verificaram-se também visitas às áreas de Aveiro, Bragança, Valença, Guimarães, Mirandela e Vila Real.

Devido ao período de incerteza e de instabilidade reinante no setor financeiro, onde se perspetivam dias complicados para toda a classe – com reformas antecipadas, rescisões de contratos e até, pasme-se, despedimentos coletivos –, o pelouro da Estrutura Sindical e Sindicalização tem dedicado especial atenção ao acompanhamento de todas as situações surgidas em desfavor dos trabalhadores.

O Pelouro, que engloba também os órgãos consultivos (GRAM, Comissão de Juventude e Comissão de Quadros e Técnicos), é constituído por José António Gonçalves, Álvaro Ricardo e Luís Teixeira. ▶



## Comissão de Juventude com muitas iniciativas

A Comissão de Juventude vai realizar cinco oficinas temáticas sobre escrita criativa. A primeira – “A palavra e a voz, técnicas para aumentar o potencial criativo na expressão escrita” – terá lugar no dia 3 de março, com início às 14h30, na Rua Cândido dos Reis, 100, 3.º.

No mesmo dia promove uma visita ao Portugal dos Pequenitos, com tempo livre para visitar outros locais de interesse em Coimbra, sendo a partida do autocarro junto à Câmara Municipal do Porto, às 9h00.

Realizará depois, no dia 16 de março, uma visita aos bastidores da RTP, no Monte da Virgem, Vila Nova de Gaia.

No dia 24 daquele mês haverá uma visita guiada ao terminal de cruzeiros do porto de Leixões.

## GRAM celebra Dia Internacional da Mulher



O Grupo de Ação de Mulheres (GRAM) do SBN vai levar a efeito, no dia 10 de março, no restaurante Paraíso do Coto, nas Caldas da Rainha, as comemorações do Dia Internacional da Mulher.

Antes, no dia 24 de fevereiro, promove uma visita guiada ao terminal de cruzeiros

do porto de Leixões, com partida dos autocarros junto do café Capitólio, à Câmara Municipal do Porto, às 8h45.

No mesmo dia, às 14 horas, iniciará, nas instalações da Rua Cândido dos Reis, 100, 3.º, uma oficina de “caçadores de sonhos” – amuletos compostos por um aro (originalmente de salgueiro chorão ou de cipó) e por uma teia de linha, decorado com artefactos simbólicos, como penas, sementes e pedras semipreciosas, que simbolizam a proteção.

Também em 24 de fevereiro – e depois em 17 de março, 21 de abril, 19 de maio e 30 de junho – instalará, se o número de inscrições o justificar, no mesmo local e à mesma hora, um ateliê de costura, intitulado “Agulha & dedal – aprender fazendo”, com a ajuda e o acompanhamento da modista de alta-costura Isabel Resende. ▶



## REFORMADOS TÊM FESTAS DE CARNAVAL E PRIMAVERA

A Comissão Sindical de Reformados vai levar a efeito, no dia 17 de fevereiro, em Alfeizerão, Alcobaca, no restaurante Viamar, a sua habitual festa de Carnaval.

Por outro lado, promoverá, no dia 24 de março, na Quinta das Oliveiras, em Abrantes, a Festa da Primavera.

## Aposta na sindicalização prossegue em 2018



O contacto com os trabalhadores e com as trabalhadoras continua a realizar-se através de visitas sindicais a diversas localidades do País

A aposta na sindicalização e na fidelização dos associados continua a ser um dos grandes objetivos da Direção do STAS para o ano de 2018.

O propósito é manter o contacto com os e as colegas, prestar informação sindical diversa, nomeadamente esclarecimentos sobre o ACT e sobre a tabela salarial.

Aproveitando a (re)visita às localidades, às agências e aos colegas, no que respeita à sindicalização o Sindicato entregou lembranças alusivas ao STAS – tapetes, canetas e fitas.

Em algumas das visitas, aproveitou-se a deslocação para efetuar a entrega dos Emblemas aos colegas e às colegas que haviam sido convidados/as, mas dada a distância não tiveram oportunidade de assistir à cerimónia de entrega de

Emblemas realizada. Os contactos estabelecidos realçam a importância da informação que se presta e que ajuda a esclarecer dúvidas, devido a alguma desinformação que ainda existe em alguns (poucos) trabalhadores/as.

### VISITAS

Já este ano o STAS visitou colegas nas seguintes localidades: Guarda, Covilhã, Castelo Branco, Vila Franca de Xira, Portalegre e Elvas.

Os membros da Direção são acompanhados nestas visitas pelos/as colegas das respetivas Direções Distritais.

Ainda durante o mês de fevereiro está na agenda a visita aos/as colegas de Santarém, Faro e Portimão. ▶



## Até sempre, João Sales

Trabalhador, sindicalista, amante da fotografia... e especialmente um homem bom. Partiu cedo demais, deixando de luto todos os que o conheciam

O mundo ficou mais pobre. O STAS está de luto. Perdemos um homem com um coração grandioso.

Delegado sindical desde 2012 e membro do Conselho Geral desde 2016, filiado sindicalmente desde 1974, altura em que entrou para a atividade seguradora, João Sales era um homem com um grande coração, amigo do seu amigo, lutador das causas que acreditava.

Apaixonado pela fotografia, andava sempre com a objetiva preparada para disparar. Tendo, inclusive, ganho em 2009 o 2.º e o 3.º Prémio do Concurso FOTO STAS – versão original do Concurso FOTO FEBASE – e ainda uma Menção Honrosa.

Guardamos o seu sorriso, e a sua risada peculiar, o seu contributo para este Sindicato, a amizade e a marca que deixou a todos aqueles que o conheceram.

Sentimos que a tua partida foi cedo demais...

Descansa em Paz, João Sales! E Até Sempre! ▶

## Turismo STAS 2018

## Escapada Itália Monumental

9 a 14 de junho de 2018

6 Dias | Pensão Completa

- 1.º Dia MP – Lisboa | Veneza | Ferrara | Florença
- 2.º Dia PC – Florença
- 3.º Dia PC – Florença | Pisa | Pádua | Veneza
- 4.º Dia PC – Veneza
- 5.º Dia PC – Veneza | Lago di Garda | Milão
- 6.º Dia MP – Milão | Lisboa

- Preço por pessoa, base quarto duplo, (hotéis de 4\*) 1.170,00 € (\*) (para um mínimo de 25 participantes)
- Suplemento para estada em quarto individual - 170,00 €
- Taxas de aeroporto incluídas, passíveis de alteração até à emissão final dos voos.

(\*) O pagamento pode ser feito em prestações mensais, devendo estar liquidado na totalidade até à data da viagem. Os preços podem ainda reduzir se o número de participantes for maior



## Lourdes

1 a 6 de outubro de 2018

6 Dias | Pensão Completa

- 1.º Dia – Lisboa | Salamanca
- 2.º Dia – Salamanca | Valladolid | San Sebastian
- 3.º Dia – San Sebastian | Lourdes
- 4.º Dia – Lourdes | Zaragoza
- 5.º Dia – Zaragoza | Madrid
- 6.º Dia – Madrid | Lisboa

- Preço por pessoa, base quarto duplo, 740,00 € (\*) (para um mínimo de 30 participantes)
- 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 podem ainda reduzir se o número de participantes for maior



Programas completos disponíveis em [www.stas.pt](http://www.stas.pt)  
Para mais informações contactar [stas@stas.pt](mailto:stas@stas.pt) – Telef. 211 383 593



## Em honra do porco

O SBC convida os associados a viver a experiência de como era tradicionalmente feita a matança na região da Gândara. É já no dia 24

A Secção Sindical de Reformados leva a efeito, no próximo dia 24 de fevereiro, mais uma Matança Tradicional Gandareza, evento bastante concorrido e apreciado pelos associados.

“Ao romper da manhã” – escreve em 1950 Miguel Torga – “a paz de cada povoado é subitamente alarmada. Um grito esfaqueado irrompe do silêncio. Dias depois desmancha-se a bizarma e um pálio de fumeiro cobre a lareira”.

A carne de porco era extremamente importante na mesa do gandarês, quando existiam Invernos rigorosos muitas vezes este era uma forma de sustentar a família. A matança do porco era um pretexto para juntar a família e os amigos e era uma festa de sociabilização.

Esta atividade vem sendo realizada há vários anos e reúne, anualmente, cerca de meia centena de associados, que, neste dia, podem viver a experiência de como era tradicionalmente feita a matança na região da Gândara e deleitar-se com as iguarias que serão servidas durante todo o dia.

Com um programa que envolve todos os participantes, só precisa trazer boa disposição. As inscrições poderão ser feitas até 15 de fevereiro, para o Gabinete de Apoio aos Corpos Gerentes e Serviços, pelo telefone 239 854 880 ou pelo e-mail gab.apoio@sibace.pt.

Para mais informações contacte Silvino Madaleno, pelo telefone 918 167 510. ▶



## Surfcasting abre época desportiva

As provas das diversas modalidades permitem apurar os melhores a nível regional, que posteriormente defenderão o Sindicato nas respetivas finais nacionais

Tem início em fevereiro mais uma época desportiva, na qual os sócios do SBC põem à prova as suas habilidades, técnicas e mestria, competindo pelo apuramento para as finais nacionais, onde só

os melhores competirão. A primeira etapa de apuramento regional para o XI Torneio Interbancário de Surfcasting é a prova que abre a época e decorre na Figueira da Foz, no próximo dia 17 de fevereiro.

Recorde-se que as inscrições para a modalidade estão abertas, podendo os interessados contactar o Setor de Desporto, pelo endereço de e-mail desporto@sibace.pt ou pelo telefone 239 854 880. ▶



## Um Sindicato para os bancários



Texto:  
Helena Carvalheiro\*

**O SBC comemora este mês 83 anos. Com o mesmo propósito do passado, no presente e no futuro: a luta intransigente pela defesa dos direitos dos trabalhadores bancários**

Fevereiro é, para o Sindicato dos Bancários do Centro, um mês muito especial. Porque é o mês em que se comemoram os 83 anos do nosso Sindicato. Mais do que recuperar as muitas vitórias alcançadas pelas Direções que lhe presidiram, fará sentido olhar para o futuro e para os desafios que não só o Sindicato mas todos os bancários enfrentam.

O maior desafio neste ano será, porventura, lutar por um reforço da união entre os bancários. Afinal, o nosso propósito são os nossos associados e são eles a nossa razão de ser.

Continuaremos, neste contexto, a trabalhar incansavelmente para trazer a todos os trabalhadores bancários a certeza de que o respeito pela sua identidade, pela sua vida familiar, pelos seus direitos, pelo seu posto de trabalho e pelo acesso a uma saúde de qualidade serão as dimensões pelas quais o Sindicato continuará a reger-se, independentemente de toda e qualquer pressão externa.

Devemos, pois, continuar a edificar o Sindicato de todos nós em função deste propósito pelo qual desde sempre pugnamos: a luta intransigente pela defesa dos direitos dos trabalhadores bancários.

Muito se tem vindo a fazer para nos tornarmos mais simples e eficientes, traduzindo este esforço em mais tempo para os bancários. Por isso, com orgulho e confiança, podemos hoje dizer que somos reconhecidos pelos trabalhadores bancários como o Sindicato dos bancários que está mais próximo dos seus associados.

Caminho que não se resume, contudo, ao reforço da proximidade com os nossos associados no ativo. Temos presente os inúmeros associados que se encontram já reformados e que, generosamente, dão o seu contributo, de variadas formas, para que o SBC vá ao encontro das suas expectativas e necessidades. Queremos ter uma

equipa motivada e preparada para dar resposta a todas as questões ou dúvidas que cada um dos nossos associados possa querer ver esclarecidas.

Queremos que os bancários encontrem no Sindicato dos Bancários do Centro mais razões para sermos o Seu Sindicato, que compreendam o valor acrescentado da nossa proposta e, para isso, temos reforçado as atividades de tempos livres, renegociado a oferta de alojamento e antecipado a divulgação da revista anual. Temos reforçado a comunicação, consciente, cuidada e em vários suportes, consolidando a presença nas redes sociais, nomeadamente no Facebook e no Instagram.

Estabelecemos um acordo com a AdvanceCare, que nos possibilita o acesso a um considerável número de prestadores de cuidados de saúde em todo o País, extensível, em condições distintas, a familiares não beneficiários.

Queremos, pois, fazer sentir a todos os bancários que estamos diferentes, mais modernos, e que, preparados para o futuro, é para nós um orgulho representar os nossos milhares de associados, que sabem que podem contar com o seu Sindicato, sempre! ▶

\*Presidente da Direção do SBC

Uma parceria com

**WIDEX**  
CENTROS AUDITIVOS

[www.widex.pt](http://www.widex.pt)



## CONTE CONNOSCO PARA SE LIGAR NOVAMENTE AO MUNDO.

Sabemos como é desagradável sentir-se posto de parte quando não se consegue ouvir bem. Se quer voltar a ouvir o mundo tal como se recorda dele, talvez esteja na altura de falar com a Widex. **Juntos, vamos encontrar uma solução auditiva que se adeque ao seu estilo de vida. Queremos que recupere a alegria no seu dia-a-dia, seja com a sua família, no trabalho ou prazeres tão simples como ouvir o canto dos pássaros.**

**Chiuuuuu...prometemos que ninguém vai perceber!** Hoje já é possível usar aparelhos de forma discreta. Os aparelhos auditivos evoluíram muito nos últimos anos com a introdução da tecnologia digital. Os aparelhos grandes e antigos foram substituídos por modelos que **são mais simples, muito pequenos e extremamente inteligentes.**

1ª Consulta Grátis

**30** ANOS  
EM PORTUGAL  
A PAR  
DA SUA  
AUDIÇÃO

SAMS | Linha de Apoio | Marcações  
210 499 999



Serviço Disponível no centro Clínica Ambulatório do **SAMS**, Serviço de Audiofonia, em Lisboa, ou em qualquer Centro Auditivo Widex em todo o país.

### CENTROS AUDITIVOS EM TODO O PAÍS:

Almada | Alvor | Amora | Angra do Heroísmo | Aveiro | Braga | Caldas da Rainha | Campo Maior | Cascais | Castelo Branco | Coimbra | Covilhã | Évora | Faial | Faro | Funchal | Guarda  
Guimarães | Leiria | Lisboa Av. 5 Outubro | Lisboa C.C. Colombo | Loulé | Oeiras | Ourém | Penafiel | Pico | Ponta Delgada | Portalegre | Porto | São Brás | Santarém | Setúbal | Sines  
Tavira | Tomar | Torres Vedras | Vendas Novas | Viana do Castelo | Vila Nova de Gaia | Viseu