



Setor Bancário

União de facto garante
pensão de sobrevivência

Aumentos salariais

3% reivindicados à Banca**1,25%** já em vigor nos Seguros

12

EuropaCrescimento económico
não chega aos trabalhadores



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: 59.390 exemplares (sendo 5.390 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

23	SBSI – Bancários do Sul e Ilhas
26	STAS – Actividade Seguradora
28	SBC – Bancários do Centro
30	SBN – Bancários do Norte

SINDICAL Conselho Geral	
Começou a revisão salarial	4
Sindicato único: Limar arestas	5
Informação e Imagem: Chegar a todos	6
Aprovado AE do BdP	7
Protocolos Febase: Aumentar benefícios	8
Mente sã em corpo são	8
Formação para sindicalistas	9
CONTRATAÇÃO Banca	
Em quatro processos: Negociação em compasso de espera	10
CONTRATAÇÃO Seguros	
Ano novo, tabela salarial nova	11
VISTO DE FORA Salários na Europa	
Sindicatos na frente da batalha contra a desigualdade	12
INTERNACIONAL Emprego	
Trabalho de qualidade significa...	15
ATUAL UGT	
1.º de Maio será celebrado em Figueiró dos Vinhos	19
QUESTÕES Jurídicas	
Um olhar sobre a pensão de sobrevivência no setor bancário	20
TEMPOS LIVRES Nacional	
Protocolos	22



Carlos Marques

É às mulheres que cabe o papel fundamental na luta diária por uma efetiva igualdade de género, sendo a sua participação na vida sindical um dos pilares dessa luta

A igualdade de género ou o género da igualdade

A história evidencia as enormes conquistas alcançadas no contexto social do género, mas também que o caminho é longo e muito falta ainda percorrer. Independentemente das mudanças ocorridas a partir de meados do século XX, a que não foi alheia a 2.ª Guerra Mundial – com o aumento do papel da mulher no mercado de trabalho, inicialmente na economia de guerra, depois no ressurgir da economia europeia devastada pelo conflito – persistem, não obstante, assimetrias profundas naquilo que se designa: por igualdade de direitos e liberdades para a igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade, político, económico, laboral, e pessoal. (1)

Em Portugal, assistiu-se de igual modo à transformação do modelo familiar, motivado pelo crescimento das famílias de pequena dimensão, novos tipos de famílias, por exemplo as monoparentais, as reconstituídas e ainda aquelas em que os elementos do casal são do mesmo género. Entre 1961 e 2011, a dimensão média passou de 3,7 pessoas por agregado familiar, para 2,6 em 2011 (2).

Em 1986 só 42,3% das mulheres se encontravam a trabalhar, tendo subido para 50,6% em 2006, diminuiu para 45,3% em 2013, decorrente do efeito da crise, e recuperou em 2016, situando-se nos 47,5%. (3)

De forma a reforçar o papel da família, face à entrada da mulher no mercado de trabalho, tem vindo a sair legislação que permite, ao outro parceiro, um desempenho para o qual até ali não era convocado. Isto é bem ilustrado no crescimento entre 2005 e 2015 do número de homens que gozaram de licença parental.

Enquanto em 2005 por cada 100 crianças nascidas somente 0,4% dos homens gozaram a licença de parentalidade, passou essa percentagem em 2015 para 27,5%. (4)

Este é o caminho certo para a igualdade de género e para uma maior justiça social.

No setor financeiro, desde há muito que não existe discriminação salarial entre os géneros, mas não é por isso que tudo se encontra bem.

Não obstante o género feminino ser hoje preponderante na área da banca e dos seguros, subsistem por resolver os problemas de acesso do género feminino ao desempenho dos lugares de chefia e de direção, de forma a que essa preponderância tenha uma tradução efetiva nesses cargos.

Aos dirigentes sindicais cabe um papel nesse combate, através de novas cláusulas a incluir nas convenções coletivas, de suscitação de debates e reflexões sobre essa temática e de outras iniciativas que visem a total igualdade de género.

Mas é às mulheres que cabe o papel fundamental na luta diária por uma efetiva igualdade de género, sendo a sua participação na vida sindical um dos pilares dessa luta.

(1)(http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/caritas/CadernoCaritas)
(2) (Dados do INE, Publicados em Pordata, Fundação Francisco Manuel dos Santos)
(3) (Dados do INE, Publicados em Pordata, Fundação Francisco Manuel dos Santos)
(4) (Cite, indicadores chave 2017 – Igualdade de Género em Portugal).



Começou a **revisão salarial**

A Febase reivindica 3% de aumento nas tabelas das várias convenções coletivas da banca. A decisão foi tomada no Conselho Geral da Federação, por unanimidade e aclamação – e já formalizada junto das instituições de crédito. No setor segurador foi acordado um acréscimo de 1,25%, percentagem que será aplicada nos vencimentos deste mês

Textos | Francisco José Oliveira

O Conselho Geral da Febase, reunido em Coimbra no dia 20 de dezembro, aprovou, por unanimidade e aclamação, uma proposta do Secretariado para um aumento salarial e das cláusulas de expressão pecuniária da banca no valor de 3% para 2018.

A decisão mandata o Secretariado para proceder a quaisquer ajustamentos julgados necessários, tendo em vista o envio às diversas instituições subscritoras de acordos coletivos de trabalho ou de empresa.

Assim, e dando seguimento ao mandato, a reivindicação sindical foi já formalizada junto das instituições subscritoras de convenções do setor bancário.

A proposta teve em consideração que no decurso da última década apenas houve na banca aumentos salariais nos últimos dois anos em algumas instituições, mesmo assim

não cobrindo a inflação registada, e que o setor já deu sinais de que pode acolher novo aumento salarial.

Relativamente ao setor segurador, foi anunciado que os Sindicatos da Febase e as empresas seguradoras chegaram já um acordo de aumentos salariais de 1,25% para os quadros – cerca de 90% dos trabalhadores – e de 0,75 para os escalões superiores (diretores e diretores-gerais), a vigorar desde o dia 1 de janeiro de 2018.

FUNDAMENTAÇÃO

A proposta de aumento salarial de 3% está fundamentada num documento que salienta que após vários anos de profunda crise económica e de políticas de austeridade impostas pelo programa de assistência financeira a que Portugal se viu obrigado a recorrer, com impactos muito adversos nos rendimentos dos trabalhadores, na perda de empregos e de bem-estar das pessoas, mas também com impactos negativos nas empresas e na economia, existe atualmente um contexto macroeconómico mais favorável.

O documento refere que a circunstância de Portugal ter honrado os compromissos que lhe eram exigidos possibilitou a mudança de políticas, sem descurar os compromissos internacionais de consolidação das contas públicas e de estabilização do sistema financeiro nacional, que tem apostado na devolução de rendimentos, nomeadamente por via da supressão dos cortes salariais na administração pública, da atualização de pensões de valor mais baixo e da revalorização do salário mínimo. ▶



Sindicato único

Limar arestas

Os temas relacionados com a constituição do sindicato único e informações relativas aos processos negociais em que a Federação se encontra envolvida foram os pontos mais relevantes da reunião do Secretariado, que antecedeu a do Conselho Geral.

No que se refere ao sindicato único, foi anunciada a receção de uma proposta de estatutos elaborada pelo SISEP e reafirmado que os pontos ainda em debate serão reanalisados numa reunião das Direções dos cinco Sindicatos constitutivos da Febase, que terá lugar em Leiria durante o mês de janeiro, em ordem à tentativa de um consenso prévio.



► Acrescenta que o ano de 2018 deverá, de acordo com todas as previsões nacionais e internacionais, terminar com um crescimento de 2,6%, dinamizados pelas exportações, pela retoma da procura interna e, de forma menos intensa e ainda frágil, pelo investimento, o que permite que, pela primeira vez em muitos anos, a economia portuguesa esteja novamente a convergir para a média comunitária.

PLANO E ORÇAMENTO APROVADOS

Ainda por uma muito significativa maioria – apenas um voto contra e duas abstenções –, o Conselho Geral aprovou o Plano de Atividades e o Orçamento para 2018 apresentados pelo Secretariado, em que se destaca que deverá

ser aprofundado o debate no seio dos Sindicatos que compõem a Federação, tendo em vista a criação do sindicato único, debate esse que poderá fazer urgir decisões que signifiquem alterações nas metodologias de funcionamento da própria Febase, preparando assim o caminho para a construção do edifício jurídico onde caibam os atuais cinco Sindicatos que a compõem.

O Orçamento mereceu também o parecer favorável da Comissão Fiscalizadora de Contas.

DIÁLOGO EM PERMANÊNCIA, LUTA EM ÚLTIMA INSTÂNCIA

Na introdução, o Plano de Atividades acentua que o posicionamento da FEBASE para 2018 pode centrar-se em duas ideias-

tando o antissindicalismo e colocando em causa o trabalho efetuado na defesa dos trabalhadores.

É contra esta difusão que a Febase continuará a atuar, mantendo a aposta crescente em múltiplas formas de chegar aos trabalhadores. A principal prioridade passa por desenvolver uma ação concertada que melhore a transmissão da mensagem sindical e que a transporte para o maior número possível de pessoas, tanto interna como externamente.

Nesse sentido, propõe-se:

- Continuar a ter na revista de informação “Febase” o principal veículo na divulgação de conteúdos sindicais e de tempos livres;
- Apostar cada vez mais na informação online, incentivando os seus Sindicatos a fazê-lo;
- Manter a aposta no concurso de fotografia da FEBASE;
- Marcar presença nas comemorações do 1.º de Maio da UGT.

-chave: diálogo em permanência e luta em última instância.

Na introdução a este capítulo é sublinhado que o próximo ano continuará a marcar intensamente a atividade sindical do setor financeiro.

Assim, ainda longe de alcançar a estabilidade desejada, o setor financeiro, com especial incidência nos subsectores da banca e dos seguros, continuará a ser palco de diversas decisões que contribuirão para a sua desestabilização e que provocarão constrangimentos aos trabalhadores.

No plano institucional, a Febase continuará a privilegiar o diálogo como meio para encontrar as soluções mais adequadas para os múltiplos problemas que inevitavelmente surgirão.

No entanto, salienta que os associados não perdoariam se abdicasse de lutar, com o maior vigor que os normativos legais concedem, para defender com intransigência os seus legítimos direitos e interesses – de que o direito ao trabalho digno será, indubitavelmente, um dos expoentes mais elevados.

Na realidade, ano após ano os trabalhadores do setor financeiro têm sido vítimas de políticas empreendidas por administrações que não cuidaram devidamente do futuro e não podem continuar a sofrer as sequelas de decisões gravosas para um setor que é vital para a economia portuguesa.

E se já é inaceitável a condição de vítima, o atributo de inocência ainda agrava mais a injustiça que sobre eles tem pairado. Por isso o Plano refere que se torna imperioso pôr termo a este cenário socialmente devastador, que arrasta consigo um elevado número de agregados familiares.

Concluindo os seus objetivos neste capítulo, a Federação sublinha que desenvolverá um trabalho sindical profundo e firme na salvaguarda dos postos de trabalho e das condições sociais dos associados dos Sindicatos que a integram.

E, como sempre, estes Sindicatos estarão ao lado dos trabalhadores, apoiando-os em tudo o que for necessário, lutando para salvar postos de trabalho e negociando condições mais vantajosas para os que tenham de deixar a banca e as seguradoras.

SEGUROS: NEGOCIAR UM NOVO ACT

Na atividade seguradora, salienta-se que é objetivo da Febase preparar a proposta de alteração ao ACT em vigor, cuja vigência termina em 31 de dezembro de 2018.

Encerrar a discussão do projeto de AE para as empresas do Grupo Fidelidade, com o momento previsto no último trimestre de 2018, e culminar a negociação de um contrato coletivo de trabalho para a área da mediação e corretagem são outras duas metas prioritárias.

Por outro lado, no setor segurador a Febase desempenhou um papel fulcral à mesa das negociações, que resultou na subscrição do novo ACT, mais moderno e consentâneo com a realidade.

BANCA: CONTRATAÇÃO FULCRAL

Ao longo de 2017, os sindicatos da Febase protagonizaram um relevante papel à mesa das negociações, que resultou na assinatura de vários acordos coletivos de trabalho e de empresa. No entanto, o trabalho – assim considera o Plano – ainda não se encontra concluído. ►



Aprovado AE do BdP

O Conselho Geral votou também favoravelmente, por expressiva maioria – com três votos contra e nove abstenções –, uma proposta do Secretariado no sentido de aprovar o acordo de empresa (AE) do Banco de Portugal, mandatando o Secretariado para proceder à outorga e para introduzir eventuais ajustamentos, tendo em vista a elaboração do acordo final e posterior envio para publicação.

O documento recorda que o acordo em vigor foi publicado em 15 de dezembro de 2009, tendo posteriormente sido alterado somente nas cláusulas pecuniárias.

Entretanto, o banco denunciou o AE em fevereiro de 2017, tendo apresentado, além da respetiva fundamentação económica, uma proposta de revisão global do clausulado, o que deu origem a um novo acordo, com o objetivo de o adaptar à nova realidade do ACT do setor bancário.

Com esta nova versão, entre muitas outras cláusulas, os trabalhadores têm direito:

- No caso de caducidade do AE, à salvaguarda do plano de pensões e à atualização das pensões de reforma e de sobrevivência, na mesma data e pela mesma percentagem em que a instituição proceda à atualização dos valores constantes do Anexo II para cada nível;
- Às diuturnidades, com um valor superior ao atualmente em vigor;
- A um subsídio de apoio à natalidade, por nascimento ou adoção de filhos;
- À dispensa do dever de assiduidade do primeiro dia de escola dos filhos, quando ingressam no 1.º ano do ensino obrigatório;
- Ao prémio de antiguidade, nos moldes em vigor no atual acordo para os trabalhadores ao serviço na data da publicação deste acordo;
- Ao aumento da percentagem das promoções por mérito;
- À manutenção dos períodos normais de trabalho, férias, IHT e trabalho suplementar.

O acordo de princípio agora alcançado salvaguarda, no essencial, as cláusulas fundamentais do AE, mas põe, no entanto, em causa o direito:

- À manutenção das anuidades, após o vencimento da próxima diuturnidade;
- Ao pagamento dos primeiros três dias de baixa;
- Às promoções por antiguidade, estando garantido, no entanto, o direito à próxima promoção;
- À redução do valor das ajudas de custo em deslocações.

Informação e Imagem Chegar a todos

No domínio da Informação e Imagem, o documento sublinha que o termo “comunicação” ganhou, nos últimos anos, novos significados, fruto de uma sociedade cada vez mais invadida pela chamada “geração do polegar”, ávida pelo consumo de informação em tempo real. E acentua que estas novas formas de comunicação não podem ser ignoradas, tanto pela velocidade em que se propagam como pelos riscos que acarretam.

Atente-se nos meios de comunicação, que se mostram mais preocupados com a rapidez na difusão de informação do que com a qualidade da mesma. Assim, a construção da notícia, mais preocupada com o clickbait, origina mensagens enganosas e manipuladas, contribuindo para a disseminação de ideias populistas que colocam em causa a democracia e as instituições que a defendem.

Por seu turno, os sindicatos confrontam-se constantemente com uma realidade onde a comunicação difundida pelos canais tradicionais engana a opinião pública, fomen-

Protocolos Fibase

Aumentar **benefícios**

Este projeto tem por base a criação de uma rede de protocolos transversais aos Sindicatos da Federação, de âmbito nacional, permitindo aos associados o acesso a descontos e a benefícios em qualquer parte do território português.

Tendo como objetivo principal a sindicalização – angariação de novos associados e fidelização dos existentes –, a Fibase prevê um aumento significativo de parcerias com entidades em diversas áreas, negociando as melhores vantagens.

► Assim, é objetivo do pelouro da Contratação insistir com as instituições não subscritoras de qualquer convenção coletiva do setor bancário no sentido de aderirem ao ACT ou de procederem à negociação de acordos de empresa.

Outra das metas passa por encetar negociações com a FENACAM, com o objetivo de concluir a negociação das propostas de alteração ao ACT dos trabalhadores do Crédito Agrícola.

SALÁRIOS: CONTENÇÃO E DESVALORIZAÇÃO

A melhoria do clima económico tem tido poucos reflexos na política salarial no setor bancário, onde a contenção e a desvalorização interna dos salários continuam bem presentes, com uma negociação coletiva ainda bastante paralisada e atualizações salariais médias a pouco ultrapassarem os níveis da inflação.

Por conseguinte, 2016 e 2017 foram novamente anos de estagnação do poder de compra e de condições de vida dos trabalhadores bancários, aliás como se tem registado desde o início desta década.

De facto, contrariamente à média comunitária, em que os custos unitários de trabalho reais se mantêm praticamente estáveis, Portugal tem vindo a registar uma redução significativa de tais custos: “Desde 2010 que as remunerações do trabalho têm vindo a perder peso no PIB nacional e no rendimento disponível global, situação que não se tem vindo a reverter com a atual recuperação económica. De referir, a título de exemplo, o acordo coletivo do setor bancário em Espanha celebrado em 2015, que estabeleceu aumentos salariais mínimos de 4,5%.”

O documento assinala, assim, que é urgente inverter este quadro e criar condições que permitam a melhoria dos rendimentos dos trabalhadores bancários e famílias, visando também, por este meio, a dinamização do mercado interno.

É assim que a Fibase relembra que a recuperação do consumo privado por parte dos trabalhadores e das suas famílias depende de aumentos de salários mais fortes, em linha com o desempenho económico, com a inflação e com os ganhos de produtividade.

É porque se ao Estado cabe promover um desagravamento da carga fiscal sobre o trabalho, assegurar uma atualização do salário mínimo e das pensões e prestações sociais, compete às empresas e às associações empresariais, muito em particular ao setor financeiro, assumirem-se como parte responsável na negociação coletiva.

A Fibase e os Sindicatos que a integram sublinham que sempre souberam assumir tais responsabilidades, nomeadamente no quadro da profunda crise que o País atravessou, procurando contribuir para soluções que, tendo por base a salvaguarda do emprego e das condições de trabalho, garantiram as condições necessárias para a estabilização do sistema bancário e a sustentabilidade das suas instituições.

Mente sã em corpo sã

Consciente de que as atividades de lazer e de tempos livres são essenciais para o bem-estar físico e psíquico, a Fibase manterá as atividades já existentes, contribuindo, também assim, para reforçar os laços de amizade e de convívio entre os associados dos diversos Sindicatos.

Entre as atividades a manter, destacam-se os campeonatos nacionais de diversas modalidades desportivas.

CAMINHADAS

O pelouro das Atividades Outdoor apresentou um conjunto de percursos, que darão a conhecer aos associados e respetivas famílias o melhor do património cultural e histórico português.

Em 2018 os percursos serão realizados nas regiões norte, centro e sul.

**GRAVES CUSTOS PARA OS BANCÁRIOS**

Esta postura permitiu que hoje o setor bancário se encontre num contexto mais favorável, com maior estabilidade, com melhores resultados e com mais alta produtividade, num processo que, contudo, teve graves custos para os trabalhadores, quer a nível da perda de postos de trabalho, quer da perda de rendimentos, o que se traduz na perda do poder de compra.

Os Sindicatos estão bem cientes: “Os desafios só serão ultrapassados e vencidos se os trabalhadores forem efetivamente implicados na mudança, que exige um diálogo sistemático entre a gestão das instituições e os sindicatos, gerador de uma verdadeira valorização dos trabalhadores, o que passa por salários mais justos para todos, pela melhoria das condições de trabalho e por uma aposta essencial na permanente atualização das competências e das qualificações dos recursos humanos.”

De facto, não é aceitável que os trabalhadores do setor continuem a não beneficiar das melhorias e dos progressos que vêm sendo registados pelos bancos, nomeadamente num contexto em que as perspetivas de evolução económica continuam positivas, com previsões animadoras acima dos 2%, bem como com a continuação de uma recuperação no mercado de trabalho, não obstante estarmos distantes dos níveis de emprego de antes da crise.

No que concerne à taxa de inflação, o Orçamento do Estado para 2018 aponta para uma tendência de subida, estimando um valor de 1,5%, o que, como não poderia deixar de ser, tem de estar refletido no processo negocial e na atualização dos salários.

De igual modo, o aumento da produtividade do trabalho em 2018, estimado acima de 1% – valor que deverá ser ul-

Formação para sindicalistas

A sindicalização continua a ser o principal objetivo da Fibase para 2018 e a formação sindical assume aqui uma importância extrema.

Através da formação às estruturas sindicais em diversas áreas do conhecimento, a Federação pretende promover o enriquecimento, o desenvolvimento e o aprimoramento pessoal e profissional das pessoas que as compõem, capacitando-as para o cumprimento das funções e da missão, no que diz respeito ao trabalho sindical.

Para 2018 estão previstos workshops e ações de formação a representantes sindicais, em diversas áreas.

trapassado pelo setor bancário em resultado das recentes reestruturações – será tido em consideração.

A Fibase recorda que o passado tem demonstrado a postura de responsabilidade que sempre pautou a sua intervenção nos vários processos negociais em que é parte ativa, mantendo uma defesa intransigente de atualizações salariais que tenham em conta a inflação, a produtividade e as condições económicas, sociais e financeiras do País, garantindo simultaneamente a melhoria das condições de vida e de trabalho e a sustentabilidade das instituições e corrigindo as assimetrias na distribuição de rendimento no seio do setor. ■



Em quatro processos

Negociação em **compasso de espera**

Millennium bcp, Caixa Geral de Depósitos, Santander Totta e EuroBic são os casos em que a Febase aguarda o início de negociações de revisão do clausulado. Porque 2018 tem de ser o ano da mudança

Texto | Francisco José Oliveira

Sendo cada caso uma situação particular, a verdade é que todos eles se arrastam de 2017 e necessitam de resolução. A Febase está empenhada em encontrar soluções que sejam vantajosas para os trabalhadores daquelas quatro instituições.

A questão foi debatida no Secretariado da Febase de dezembro do ano passado, quando o Pelouro da Contratação apresentou o balanço dos processos pendentes.

A proposta sindical de revisão salarial para este ano esteve igualmente em destaque e foi aprovada por este órgão (ver páginas nesta edição).

OS SALÁRIOS DO BCP

Na reunião foi referido que a recente reunião com a administração não proporcionou “uma imagem nada agradável”.

A negociação com a Febase vai ser retomada este mês mas, para já, a ideia retida é a de que poderão ser feitos aumentos – “só que não se sabe como nem a quem”.

É que a administração comprometeu-se a enviar à assembleia geral da instituição a proposta de reposição dos salários retidos, quando considerar que haja resultados a distribuir.

REVISÃO NA CGD

A Febase fará um esforço no sentido de corrigir a situação decorrente dos chamados “quatro anos zero”, em que não se fez a contagem do tempo de antiguidade.

Por outro lado, foi registado o descontentamento manifestado pelos trabalhadores da instituição face ao plano de reestruturação em curso.

Entretanto, a Federação aguarda que a CGD proceda à denúncia do AE ou que apresente uma proposta de revisão do clausulado, para poder responder em conformidade.

O AE DO EUROBIC

Desde agosto que o banco manifestou interesse na revisão do AE, pelo que a Febase aguarda a receção da respetiva proposta.

INTEGRAÇÃO NO SANTANDER TOTTA

A Febase aguarda a integração plena do Banco Popular e da Prime Star no Santander Totta, para apurar qual a situação que se deparará aos trabalhadores daquelas duas instituições e tirar as devidas ilações. ▀

Ano novo, tabela salarial nova

O aumento salarial acordado entre os Sindicatos da Febase e as empresas subscritoras do ACT será aplicado já em janeiro: 0,75% para as bandas A e B e 1,25% para as restantes

Texto | José Luís Pais*

Após quatro reuniões, a última das quais no dia 2 de dezembro, foi obtido o acordo da tabela salarial para o ano de 2018, entre os Sindicatos da atividade seguradora da Febase e as seguradoras subscritoras do ACT de 2016, tendo posteriormente sido efetuado o respetivo depósito no Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social para publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

Virou-se, assim, mais uma página no processo de negociação dos instrumentos de contratação, porque os dois Sindicatos – STAS e SISEP – são os únicos da atividade seguradora que estão em condições de fazê-lo anualmente e dessa forma contribuir para a melhoria das condições salariais da esmagadora maioria dos trabalhadores.

Convém lembrar que desde a negociação do ACT de 2016 este é o terceiro ano consecutivo que se procede à atualização salarial. A minoria dos trabalhadores, não filiados nestes dois Sindicatos, não beneficia desta atualização e continuará a ter como vencimento mensal o que foi negociado em 2009.

O presente acordo foi fechado com a consciência de um dever cumprido. Os Sindicatos da Febase verificaram que a não conclusão do processo, neste momento, só acarretaria prejuízos para os trabalhadores que representam, porque não teriam os seus vencimentos atualizados tão depressa, sendo que tal acontecerá este mês de janeiro.

Deste modo, e sentindo que estavam esgotadas as hipóteses de uma melhoria salarial mais vantajosa, decidiram subscrever o acordo da Tabela que se transcreve:

TABELA SALARIAL PARA 2018

Ordenado base mensal

Bandas	Valor mínimo obrigatório	Referencial para limite superior	% de atualização
A	2.025,31	3.083,25	0,75
B	1.604,92	2.354,58	
C	1.087,71	2.354,58	1,25
D	1.166,48	1.331,92	
E	995,23	1.298,08	
F	870,26	1.087,71	
G	692,74	1.087,71	



NEGOCIAÇÃO PROSEGUE NA FIDELIDADE...

No dia 12 de dezembro realizou-se nas instalações da Fidelidade a quarta reunião de negociação, tendo em vista a celebração de um Acordo de Empresa para aquela seguradora e também para cada uma das empresas representadas por si, para vigorar a partir de janeiro de 2019.

Com periodicidade mensal estão agendadas outras reuniões ao longo do presente ano.

Os Sindicatos da Febase consideram que estão reunidas as condições para que, num clima de diálogo e bom senso e sem precipitações, se possa corporizar um novo Acordo de Empresa.

Pela parte dos Sindicatos, reitera-se a firme disposição para um completo empenhamento na elaboração e condução de um novo instrumento coletivo, que constitua um documento fundamental, onde os trabalhadores daquelas empresas se revejam.

... E É RETOMADA NA APROSE

Após um longo interregno, os Sindicatos e a Aprove – Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros, vão retomar a negociação coletiva, que se pretende venha a vigorar a partir de 2018.

A Febase procurará que a negociação decorra com celeridade e que a mesma consiga que a nova convenção coletiva seja consentânea com a realidade da mediação e corretagem de seguros.

A Febase encetarà novos caminhos para esta negociação com um clausulado apto para as formas de trabalho capazes de dotarem este setor específico de um instrumento preparado e eficaz.

A Febase pugnarà para que este novo CCT seja uma realidade, com a convicção de que só com um contributo coerente dos negociadores das empresas se viabilizará uma saída construtiva e séria. ▀

*Vice-presidente do STAS

Sindicatos na frente da batalha contra a desigualdade



A Febase publica nesta edição um artigo de Esther Lynch, cuja primeira edição foi divulgada no digital Social Europe. A sindicalista irlandesa e secretária-confederal da Confederação Europeia de Sindicatos (CES) reflete sobre a queda ou estagnação salarial, apesar da recuperação económica do pós-crise



Texto
Esther Lynch*

A Comissão Europeia continua a falar sobre recuperação robusta, mas com os salários a caírem ou a estagnarem, muitas pessoas na Europa estão em pior situação do que há uma década. A

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho informou recentemente que mais de metade da população em 11 Estados-membros da União Europeia (UE) tem dificuldade para fazer face às despesas.

Famílias em sete países da UE – Croácia, França, Grécia, Irlanda, Itália, Eslováquia e Espanha – dizem que as suas condições de vida são ainda mais difíceis do que antes do crash de 2007.

Alguns desses países foram sujeitos à punição de regimes de austeridade

após a crise. E na Itália e na Croácia, a proporção de pessoas que relatam dificuldades desde 2011 também aumentou em 9 e 8 pontos percentuais, respetivamente.

A preocupação com as crescentes desigualdades na Europa está a aumentar – e não apenas entre os que representam os trabalhadores.

VOZES CRÍTICAS**

O presidente do Banco Central Europeu, Mario Draghi, por exemplo, pediu aos governos que considerem melhores políticas de redistribuição de rendimento e riqueza; o Fundo Monetário Internacional (FMI) criticou a estagnação salarial, apesar da queda do desemprego na UE. E a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE)

encontrou desigualdades de rendimento em "níveis recorde" e ressaltou a necessidade de "crescimento inclusivo", que define como "crescimento económico que cria oportunidades para todos os segmentos da população e distribui os dividendos do aumento da prosperidade, tanto em termos monetários como não-monetários, de forma justa para toda a sociedade."

Além disso, o FMI identificou especificamente o declínio da organização sindical como uma das principais razões para o crescimento da desigualdade (globalmente, apenas oito homens possuem a mesma riqueza que os 50% mais pobres da população).

O aumento da desigualdade e da estagnação salarial são consequências diretas das políticas económicas da UE e ainda estamos longe de corrigir esse desequilíbrio.

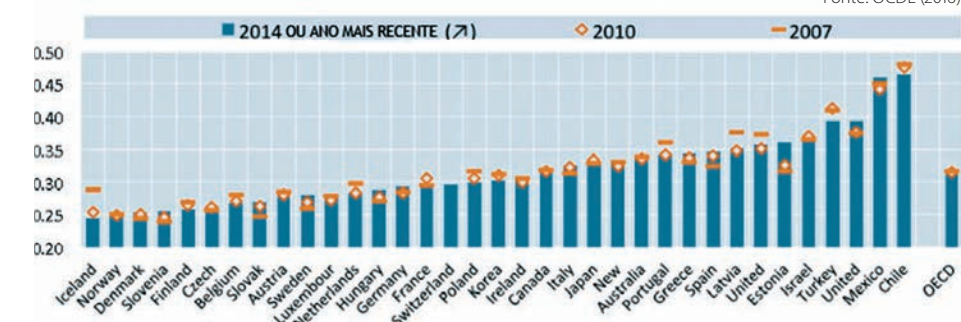
SALÁRIOS EM QUEDA BRUTAL

Nas últimas três décadas e meia, a desigualdade aumentou de forma substancial e a partilha de rendimento nacional direcionada para os salários diminuiu drasticamente. Este nem sempre foi o caso: de 1960 a 1990, os salários aumentaram ligeiramente acima da produtividade, o que significa que a vida dos trabalhadores melhorou.

Mas desde 1990, os salários começaram a atrasar-se, criando um fosso crescente entre produtividade e remuneração.

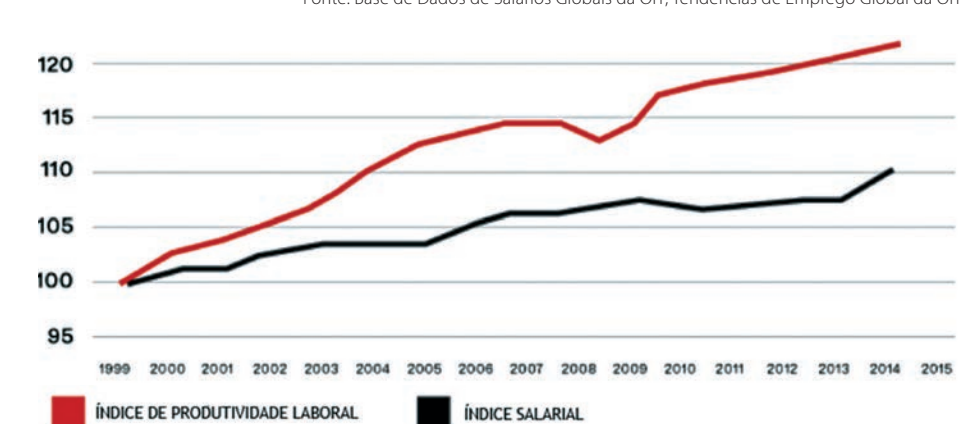
RECUPERAÇÃO ECONÓMICA NÃO REDUZIU DESIGUALDADE

Fonte: OCDE (2016)



TENDÊNCIAS DO CRESCIMENTO DE SALÁRIOS MÉDIOS REAIS E PRODUTIVIDADE LABORAL EM ECONOMIAS DESENVOLVIDAS (1999-2015)

Fonte: Base de Dados de Salários Globais da OIT; Tendências de Emprego Global da OIT



Essa lacuna é parte da razão pela qual, apesar de a economia mostrar recuperação, os trabalhadores e as suas comunidades não estarem a colher benefícios.

O efeito dominó significa que, uma vez que os aumentos dos lucros das empresas não estão a ser direcionados para o salário dos trabalhadores, estes também não estão a chegar à economia real a nível local. Este é um dos principais impulsionadores do aumento do populismo.

Este problema é ainda mais notório à medida que as empresas reorientam os lucros – que deveriam entrar no salário dos trabalhadores – para a especulação financeira: a chamada “financiarização” da economia.

A desregulamentação dos mercados financeiros e laborais levou a um aumento da taxa de “financiarização” e ao aprofundamento das desigualdades. “Financiarização” significa que os lucros vão para os bolsos dos acionistas em vez de irem para o investimento das empresas.

Os dividendos na Europa desde 2009 aumentaram a um ritmo mais rápido do que os novos investimentos privados. Os sindicatos querem controlos mais apertados que vigiem a expansão galopante dos serviços financeiros e





► canalizem o dinheiro de volta para os salários e para o investimento em empregos reais.

ACORDOS COLETIVOS

Também queremos uma mudança significativa nas políticas da UE que melhor apoiem os sindicatos, para que possam negociar uma parcela justa para os trabalhadores através da negociação coletiva. Existem alguns passos imediatos que a UE pode tomar para alcançar isso.

Queremos a garantia de uma cláusula social de negociação coletiva nas regras europeias no que diz respeito à matéria de contratos públicos, garantindo o respeito pelo direito do trabalho e pelos acordos coletivos, que não devem ser tidos como obstáculos ao mercado.

Os contratos de recrutamento afetam os meios de subsistência de milhares de trabalhadores na Europa.

As entidades que contratam devem integrar critérios de qualidade, sociais e ambientais nos seus processos de recrutamento, e são responsáveis pelo desempenho dos subcontratantes que se encontram mais abaixo na cadeia de comando.

Gostaríamos de ver a presença de acordos de negociação coletiva como critério chave na contratação. Oferecer contratos baixos faz diminuir, só por si, os salários mais baixos e acelera-os até ao fundo.

INVESTIR NOS SINDICATOS

Mais importante, a UE e os Estados-membros devem investir no diálogo social e na capacidade dos sindicatos. Isso implica ações para estabelecer ou fortalecer os sistemas de negociação coletiva, particularmente a nível nacional e setorial.

Mais trabalhadores necessitam de estar cobertos por acordos coletivos, incluindo trabalhadores em empregos não padronizados, como trabalhadores de plataformas e agências.

A CES convidou os Estados-membros da UE a estabelecer planos de ação nacionais para a integração do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, incluindo o compromisso de melhorar os salários e a negociação coletiva. Isso significa reunir-se com sindicatos e empregadores no início de 2018 e estabelecer metas possíveis para aumentar a cobertura dos contratos coletivos.

EXEMPLOS POSITIVOS

Em Itália, desde 2016, as três confederações sindicais italianas – CGIL, CISL e UIL – concluíram 62 acordos no setor nacional, oferecendo a 55% dos trabalhadores italianos aumentos de até 5,4% e assinaram mais de 21 mil acordos de nível secundário.

Os trabalhadores dos transportes de Budapeste, na Hungria, obtiveram um aumento de 15% através da negociação, enquanto os sindicatos da saúde

na Estónia obtiveram aumentos de 8% para os médicos e 13% para os enfermeiros, a partir de 2018. Na Eslováquia, os sindicalizados geralmente ganham cerca de 20% a mais do que outros trabalhadores.

A ação coletiva e a solidariedade são o único caminho para que os trabalhadores ganhem salários e condições de trabalho mais justos. Quando os pilotos da Ryanair ameaçaram a indústria para melhorarem as condições de remuneração e empregos decentes, a empresa finalmente reverteu décadas de destruição da negociação sindical e concordou com as negociações sobre o reconhecimento de sindicatos.

Os exemplos são numerosos e demonstram que, onde os trabalhadores são sindicalizados, podem trabalhar com os empregadores e os governos para combater a desigualdade.

REEQUILIBRAR A DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS

Em Gotemburgo, em novembro, quando os líderes da UE proclamaram o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, o presidente da Comissão, Jean-Claude Juncker, pediu que a Europa fosse "um lugar de classe mundial para viver e trabalhar".

Isso deve ser para muitos, e não para poucos, e a negociação coletiva tem um papel fundamental a desempenhar.

O desafio passa por reequilibrar a distribuição dos lucros de maneira a proporcionar mais ganhos para os trabalhadores.

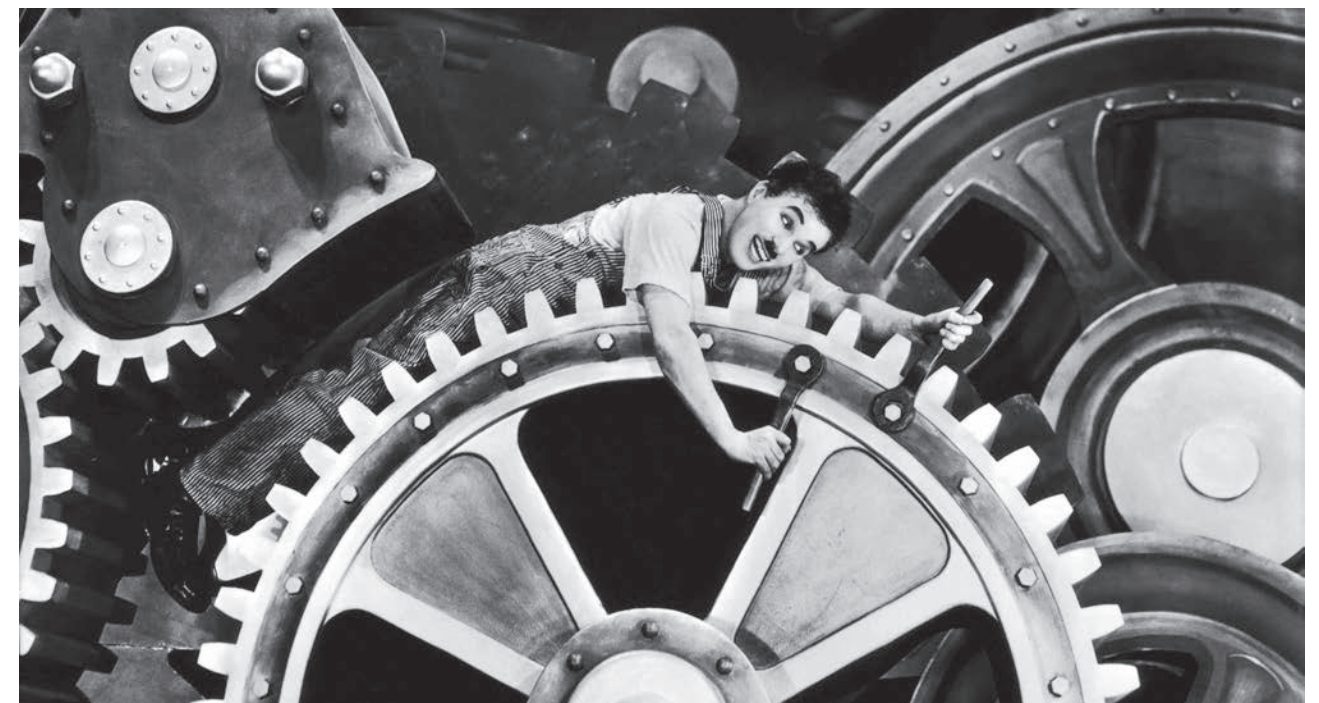
Já é tempo de as instituições da UE começarem a promover a negociação coletiva como alavanca fundamental para o crescimento económico justo. ►

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

*Esther Lynch foi eleita secretária-geral da CES no Congresso de Paris, em 2015. Tem uma vasta experiência no movimento sindical, tanto na Irlanda como a nível europeu e internacional. Antes de ingressar na CES, foi diretora de legislação e assuntos sociais do Congresso Irlandês de Sindicatos (ICTU).

**Subtítulos da responsabilidade da Redação

Trabalho de qualidade significa...



Charlie Chaplin in Tempos Modernos

Agora que os indicadores registam a retoma económica, é tempo de os líderes políticos darem prioridade ao emprego. Mas não um emprego sem condições e mal remunerado. A Confederação Europeia de Sindicatos (CES) define o que considera trabalho de qualidade

Texto | Inês F. Neto

Líderes sindicais de toda a Europa reuniram-se em Bruxelas em meados de dezembro de 2017 com o emprego na agenda. O objetivo da Confederação Europeia de Sindicatos (CES) é obrigar os dirigentes políticos europeus a encararem o trabalho de qualidade como uma prioridade.

Nesse sentido, os sindicalistas reafirmaram o seu empenho na luta por empregos de qualidade para todos os trabalhadores e concordaram que a criação de tais empregos deveria ser uma prioridade política importante da economia europeia.

A ainda elevada taxa de desemprego, o investimento insuficiente e a proliferação de plataformas online e de serviços de baixos salários resultam em que muitos dos novos empregos sejam mal remunerados, precários e de má qualidade.

"Os empregadores beneficiaram da crise, oferecendo salários reduzidos e condições de trabalho precárias", acusou o vice-secretário-geral da CES. "E agora que a economia europeia melhora, a atenção dos decisores políticos deve mudar e centrar-se na qualidade do emprego", acrescentou Katja Lehto-Komulainen.

"Devemos abandonar a ideia desesperada de que qualquer trabalho é melhor que nenhum trabalho. O trabalho deve ser

o caminho para uma vida decente e digna. Maus empregos têm repercussões que vão além do local de trabalho."

PRODUTIVIDADE

Katja Lehto-Komulainen lembrou que o trabalho de qualidade gera desempenho de qualidade e aumento da produtividade, que é exatamente o que a Europa precisa e quer.

"Os empregos de qualidade são essenciais para a competitividade e a inovação económica", frisou, acrescentando: "Todos os estudos da UE mostram que economias fortes dependem de empregos de alta qualidade".

A questão que se coloca é: o que se entende por emprego de qualidade? Para que não restem dúvidas, os líderes sindicais adotaram uma definição, com o objetivo de que ela seja tida em conta por todas as instituições europeias e pelos responsáveis pela política económica.

A CES compromete-se a concentrar os seus esforços para que a questão da qualidade do emprego seja abordada no desenvolvimento da política económica da UE, no âmbito do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, e em debates sobre digitalização e plataformas online, o clima e o futuro do trabalho.

Por fim, a CES espera obter financiamento para a investigação sobre qualidade do trabalho em toda a Europa, de forma a fazer recomendações concretas para que esta seja melhorada.

Um emprego de qualidade é aquele que oferece:

- Um bom salário;
- Segurança no emprego;
- Formação ao longo da vida;
- Um local de trabalho seguro e saudável;
- Tempo de trabalho razoável;
- Representação sindical. ►



CONCURSO FOTO FEBASE

Vencedores

1º Prémio

FOTO
FEBASE
2017



"Noturno#"

Orlando Viegas

2º
Prémio



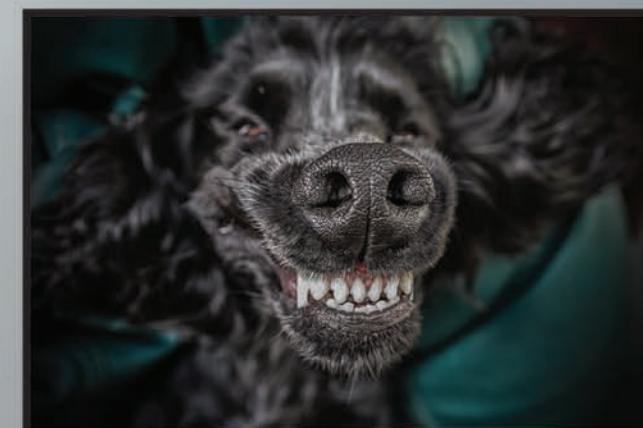
"Na sombra da onda" - Ana Santos

3º Prémio



"Gota d'Água"
José António Guimarães

4º Prémio



"Um sorriso para ti"
Francisco Oliveira

Menções Honrosas



"No silêncio da noite"
Carlos Santos



"Reciprocidade"
José António Guimarães

FOTO
FEBASE
2017



CONCURSO FOTO FEBASE

Regulamento

Caras e Caros Concorrentes,

É com imenso prazer que anunciamos a chegada da 8ª edição do Concurso FOTO FEBASE.

A FEBASE organiza para os/as sócios/as dos seus sindicatos mais um concurso fotográfico: O FOTO FEBASE 2018 representa mais uma oportunidade, mais desafios, mais competição, mais participação, mais criatividade, e mais prémios. Mantendo o nível e a qualidade que já vão para além do mero amadorismo, este concurso permite-lhe aliar ao gosto pela fotografia, a oportunidade de revelar o seu talento e criatividade habilitando-se a prémios bastante atrativos.

Se é um/a apaixonado/a por fotografia e é sócio/a de um dos sindicatos da FEBASE, este concurso é para si. Se possui uma máquina fotográfica digital, se tem vontade de revelar o seu talento e exibir o seu trabalho, se possui espírito competitivo, iniciativa e é aventureiro/a, se gosta de desafios e está disposto/a a enriquecer os seus conhecimentos fotográficos e ir além dos seus limites, este é um desafio à altura.

Divirta-se a fotografar o que mais gosta e habilite-se a fazer crescer o seu material e equipamento fotográfico.

Contamos consigo. Boas Fotos!
A ORGANIZAÇÃO FOTO FEBASE

CONCURSO FOTO FEBASE 2018

CONCORRENTES E TEMAS

O Concurso FOTO FEBASE 2018 destina-se exclusivamente aos associados dos sindicatos da FEBASE e abrange o seguinte tema mensal:

Tema Livre

Neste tema poderá captar livremente o que mais gosta de fotografar.

ADMISSÃO E RECEÇÃO DE FOTOGRAFIAS

Serão admitidas mensalmente, até ao máximo de quatro (4) fotografias por concorrente.

As fotografias deverão ser enviadas até ao dia 20 de cada mês, sendo a seleção mensal feita com base nas fotografias rececionadas até esse limite. A receção das fotografias será feita, através de correio electrónico para o seguinte endereço: fotofebase@febase.pt, indicando **OBRIGATORIAMENTE** os seguintes elementos:

Nome e Apelido do/a Participante; Sindicato ao qual pertence; N.º Sócio/a; Telefone de Contacto; Correio Electrónico; Título da Fotografia; Lugar e Data onde foi tirada.

1. Todas as fotografias para concurso deverão ser digitais e enviadas em formato JPG, PNG ou TIFF.

Para efeitos de publicação online, as fotografias deverão ter no mínimo, 0,25 megabytes (250 Kb) e não ultrapassar a dimensão de 2 Mb (2.000 Kb).

CALENDARIZAÇÃO

O concurso decorrerá durante o ano de 2018, iniciando-se em fevereiro e terminando em novembro. O mês de dezembro será destinado ao apuramento das quatro (4) melhores fotografias a concurso.

Para o efeito, mensalmente, serão apuradas as doze melhores (12) fotografias, salvo nos casos em que a qualidade, originalidade e criatividade a concurso, não permita tal apuramento.

PRÉMIOS

Prémios Finais:

1º Prémio: material digital/fotográfico no valor de 700 euros

2º Prémio: material digital/fotográfico no valor de 500 euros

3º Prémio: material digital/fotográfico no valor de 250 euros

4º Prémio: material digital/fotográfico no valor de 150 euros

Só será atribuído um prémio por participante. Caso mais do que uma fotografia premiada seja do/a mesmo/a concorrente, será considerada a fotografia seguinte imediatamente mais votada pelo júri.

O regulamento e respetivo bloque já se encontram disponíveis para consulta em www.fotofebasel8.blogspot.com

Participe e envie as suas primeiras fotografias até ao dia 20 de fevereiro.



1.º de Maio será celebrado em Figueiró dos Vinhos

No âmbito do seu 40.º aniversário, a central sindical vai este ano descentralizar as suas atividades pelos concelhos atingidos pelos incêndios, nomeadamente a comemoração do Dia do Trabalhador

Texto | Inês F. Neto

A UGT realizou a reunião de dezembro do Secretariado Nacional na vila de Pedrogão Grande, quando foi anunciada a decisão de descentralizar as sessões daquele órgão às regiões afetadas pelos incêndios de 2017. O objetivo é alcançar uma maior proximidade às populações. Carlos Silva especificou que, no âmbito das comemorações

dos 40 anos da central sindical, a festa do 1.º de Maio será celebrada em Figueiró dos Vinhos.

Do mesmo modo, as reuniões do Secretariado Nacional terão lugar nos concelhos atingidos pelos fogos. Já em fevereiro, os secretários nacionais reúnem-se em Oliveira do Hospital; em março a UGT organiza uma conferência em Castanheira de Pera, em parceria com a Confederação Nacional das cooperativas Agrícolas (CONFAGRI).

No primeiro semestre deste ano, a central realizará reuniões em Tondela e em Mação, outros concelhos da região afetados pelos fogos.

Depois, a UGT descentraliza os seus encontros dos órgãos nacionais para os distritos de Castelo Branco, nomeadamente no concelho do Fundão, e da Guarda.

Esta decisão foi explicada pela necessidade de a própria sociedade civil dar atenção ao interior e contribuir para economia da região. ■

A história da UGT, livro II



A passagem pela vila foi ainda aproveitada pela central sindical para fazer a apresentação do livro "A UGT na história do movimento sindical português (1990-2010)", que decorreu na Casa Municipal da Cultura em Pedrogão Grande.

José Maria Brandão de Brito e Cristina Rodrigues são os autores da obra, que vem dar continuidade ao percurso da cen-

tral, iniciado no primeiro livro, dedicado aos anos de 1970-90. Em duas intervenções distintas, os autores apresentaram as bases que deram origem à obra: por um lado, todo o contexto internacional e europeu vivido entre 1990 e 2010 e o enquadramento do movimento sindical neste período e, por outro, a intervenção e o papel da central sindical nas negociações laborais, na concertação social e até mesmo em questões temáticas como o papel das mulheres no sindicalismo, o processo UGT ou a Comunidade Sindical de Países de Língua Portuguesa.

Além do secretário-geral e da presidente da UGT, a sessão teve intervenções dos presidentes de Câmara de Pedrogão e de Figueiró dos Vinhos, respetivamente Valdemar Alves e Jorge Abreu, do Presidente do Conselho Económico e Social, António Correia de Campos, e do ex-secretário-geral da UGT, João Proença.



trato, individual ou colectivo, pelo qual se renuncie aos direitos conferidos pela presente lei" (cf. art. 2/1 e 3).

BANCA TENTA CONDICIONAMENTO

Ora, muito recentemente se assistiram a vários exemplos em que Instituições Financeiras pretendiam impor aos beneficiários da pensão de sobrevivência que houvessem feito prova da união de facto em prazos muito dilatados no tempo (em regra dois anos prévios à morte do bancário), condicionando a atribuição do benefício a essa prova.

Não é despreciable a necessidade de serem criados instrumentos suficientes que evitem ou restrinjam com o máximo de rigor as possíveis fraudes que possam ocorrer no acesso a tais prestações. Contudo, nunca poderão estes mecanismos serem mais restritivos do que aqueles previstos no Regime Geral da Segurança Social, sob pena da violação do princípio da irrenunciabilidade do direito à segurança social, uma vez que caso nenhum dos regimes previdenciais que poderão eventualmente assistir aos beneficiários lhes reconheça o direito à pensão de sobrevivência, levará a socorrer o propósito que a previsão prestacional comporta que é a de permitir uma sobrevivência condigna a um cidadão que viu uma parte considerável do rendimento da economia comum do casal desaparecer com o falecimento do companheiro e unido de facto.

ACÓRDÃO CLARIFICADOR

Muito recentemente esta questão veio ser iluminada pelo acórdão uniformizador de jurisprudência do STJ, de 06/07/2017, onde se decidiu que "O membro sobrevivente da união de facto tem direito a pensão de sobrevivência, por

Um olhar sobre a pensão de sobrevivência no sector bancário

Um acórdão do Supremo Tribunal de Justiça confirmou o direito à atribuição da pensão de sobrevivência, no sector bancário, ao membro sobrevivente da união de facto, desde que seja feita prova da existência dessa união – independentemente da altura em que a mesma ocorra

Texto | Ricardo Clara*

A evolução (lato sensu) do paradigma das relações familiares fez com que, essencialmente a partir do início do século XIX, se observe a união de um casal com a preterição das formalidades do casamento como uma forma cada vez mais comum de constituição de unidade familiar.

E como figura relevante que é, a união de facto trouxe várias questões ao panorama jus-laboral nacional, relevando

ao que aqui interessa o direito à pensão de sobrevivência por banda do unido de facto sobrevivente do trabalhador ou pensionista bancário.

A Lei 7/2001, de 11/05 (alterada pela Lei 23/2010, de 30/08) veio responder às fortes exigências de cariz social provocadas pelo número crescente de uniões de facto, as quais foram de forma reforçada protegidas pelos diplomas citados.

Entre os vários efeitos previstos no art.º 3 da citada lei consta a "protecção social na eventualidade de morte do beneficiário, por aplicação do regime geral ou de regimes especiais de segurança social" (cf. al. e).

AGILIZAR E DEMOCRATIZAR**

Se na vigência da primitiva lei o reconhecimento de união de facto era invariavelmente submetido pelos interessados ao crivo judicial, a importante alteração imposta pela Lei 23/2010, de 30/08, veio agilizar e democratizar o acesso a tal condição, bastando-se em regra que a união de facto se prove "por qualquer meio legalmente admissível", sendo que "no caso de morte de um dos membros da união de

facto, a declaração emitida pela junta de freguesia atesta que o interessado residia há mais de dois anos com o falecido, à data do falecimento, e deve ser acompanhada de declaração do interessado, sob compromisso de honra, de que vivia em união de facto com o falecido há mais de dois anos, à mesma data, de certidão de cópia integral do registo de nascimento do interessado e de certidão do óbito do falecido" (cf. art.º 2-A da citada lei).

Esta preocupação na agilização e democratização do acesso à declaração da condição de unido de facto ficou expressamente descrita na Exposição de Motivos do Projecto de Lei n.º 280/XI (que veio a dar origem à referida lei), pois as soluções normativas procuraram desde logo "clarificar a obtenção, naturalmente facultativa, dos meios de prova da união de facto. Isto porque a prática demonstra a existência de dificuldades no acesso ao gozo dos direitos legalmente reconhecidos, por dúvida quanto à prova da união de facto". É neste sentido que a Lei 4/2007, de 16 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei 83-A/2013, de 30 de Dezembro, define de forma taxativa que "todos têm direito à segurança social", sendo que "são nulas as cláusulas do con-

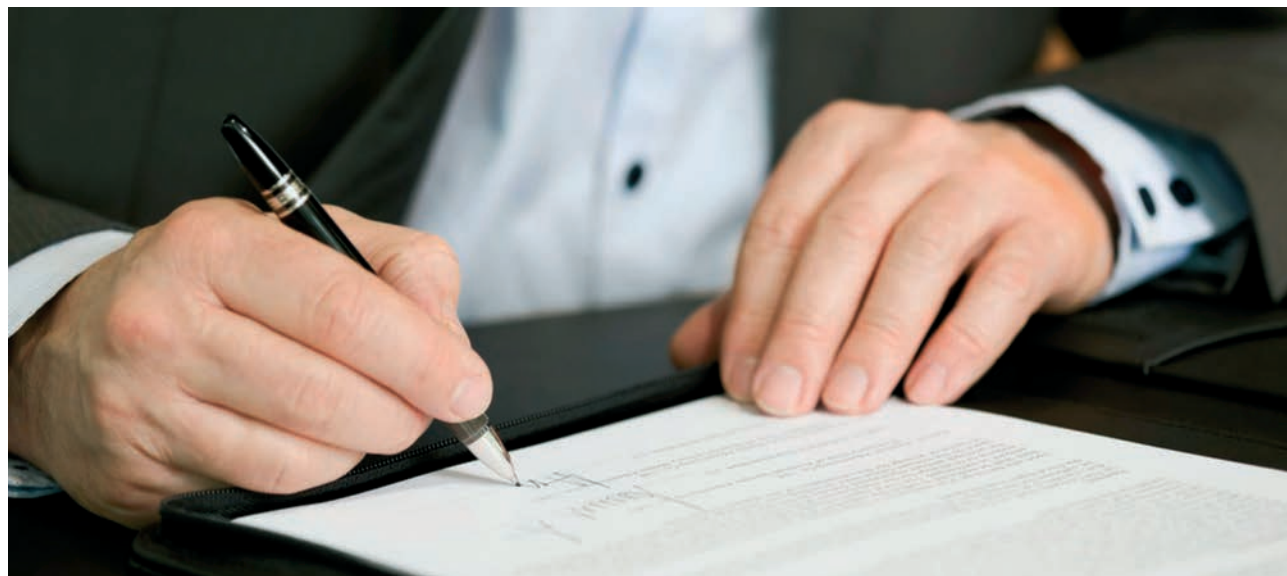
morte do companheiro, beneficiário do sector bancário, mesmo que o regime especial de segurança social aplicável, constante de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, para que remete a Lei n.º 7/2001, não preveja a atribuição desse direito", bem como em sentença no processo 25929/15.8T8PRT, onde foram considerados válidos e procedentes os fundamentos acima aduzidos, bem como afirmou-se que a existência da união de facto para atribuição da pensão de sobrevivência é um requisito *ad probationem* e não *ad substantiam*, ou seja, desde que seja feita prova da existência da união de facto, independentemente da altura em que a mesma ocorra, ao beneficiário deverá ser atribuída a pensão de sobrevivência.

*Advogado do SBN

**Subtítulos da responsabilidade da Redacção

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

FEBASE tem nova parceria com a Douro-Wellcome



A FEBASE, em parceria com a Douro-Wellcome, oferece-lhe a possibilidade de usufruir de experiências criativas e culturais no Norte de Portugal, com descontos especiais.

São programas inspirados no novo conceito internacional de Turismo Criativo, desenvolvidos para umas férias em família ou com amigos, que privilegiam a participação em atividades autênticas e genuínas, junto da população local.



Destá forma, vai ficar a conhecer formas de vida tradicionais e desenvolver a sua criatividade ao participar em diversas iniciativas: caminhadas ao ar livre, workshops de cozinha, atelier de máscaras tradicionais são apenas algumas das experiências características de cada um dos destinos turísticos à escolha.

Sugestões para esta época do ano:

FIM-DE-SEMANA À LAREIRA NO DOURO

Um fim-de-semana à lareira, a ouvir o crepitar da madeira, as conversas sobre a história, a poesia e o tempo...

Recordar a infância, fazer planos para o futuro, usufruir de um momento único de convívio, sem pressa, com o tempo a correr devagar.

A MAGIA DAS MÁSCARAS NO NORDESTE TRANSMONTANO

As máscaras são a essência do Carnaval, despedidas de grandes orna-

mentos, salientam apenas a arte de quem as esculpiu.

Das mãos do artesão nasce uma máscara única, para dar vida à aldeia inteira e animar os visitantes.

Participe numa experiência com tradição, crie a sua máscara de família e deixe-se envolver neste espírito de magia.

CONDIÇÕES:

Desconto de 10% em todos os programas da Douro-Wellcome.

NOTA:

Os descontos não são acumuláveis com outras campanhas a decorrer.

Para beneficiar do plano de descontos subscreva a newsletter Douro-Wellcome, disponível em WWW.DOUROWELLCOME.COM.



Sócio vence concurso literário

A obra “Uma flor no meu deserto” valeu a Jerónimo Jarmelo o prémio de ficção Cidade de Almada 2017. O livro será publicado este ano. O associado do SBSI colabora regularmente na revista O Bancário



Sessão de apresentação do vencedor do prémio literário

Texto | Inês F. Neto

Jerónimo Pereira Santos, cujo pseudónimo literário é Jerónimo Jarmelo em homenagem à sua terra natal, recebeu no mês passado o galardão e valor monetário atribuídos ao vencedor do prémio de ficção Cidade de Almada 2017, pelo original “Uma flor no meu deserto”.

A cerimónia pública, presidida pela presidente da Câmara Municipal de Almada decorreu no Fórum Cultural Romeu Correia, naquela cidade.

O júri do concurso foi constituído por Luís Vendeirinho, em representação da Associação Portuguesa de Escritores, Modesto Navarro, pela Câmara Municipal de Almada, e Francisco Moita Flores, pela Sociedade de Língua

Portuguesa. Jerónimo Jarmelo é natural de Castanheira do Jarmelo, Guarda, e reside atualmente em Almada. Fez o ensino secundário nos seminários do Fundão e da Guarda e frequentou a Faculdade de Letras de Lisboa, área de clássico-românicas.



Jerónimo Jarmelo

Quadro superior da banca, atualmente reformado, é professor na Universidade Sénior do Seixal.

TALENTO

Jerónimo Jarmelo é sócio do SBSI (com o n.º 23517) e frequentemente colabora na revista do Sindicato O Bancário, enviando poemas da sua autoria para publicação na rubrica “Talento à prova”. A revista fez já referência nas suas páginas às obras do autor.

Poeta e romancista – sócio efetivo da Associação Portuguesa de Escritores – tem já publicados os romances “As Ninfas do Índico”, “Filho de Ninguém” e “Eu vou ser como a Serpente”, e o livro de poesia “Inquietudes”. Todas as obras encontram-se disponíveis para leitura na biblioteca do Sindicato, ofertadas pelo autor.



Exposição GRAM

Roteiro da arte

Este ano, as obras criadas nos cursos do GRAM não saíram de casa. A exposição anual dos trabalhos espalhou-se pelo Sindicato, num verdadeiro passeio da fama artístico

Texto | Pedro Gabriel

A exposição de trabalhos artísticos esteve patente na sede do SBSI entre os dias 27 e 30 de novembro.

Espalhada por vários locais ao longo do primeiro piso do edifício, a exposição foi inaugurada na Sala Cinzenta, onde foi possível observar vários trabalhos, desde pinturas ao restauro de loiça. Presentes na sessão da abertura estiveram monitores, alunos, membros da Direção e vários só-

cios e familiares. O GRAM esteve representado pelos seus três elementos: Cristina Trony, Teresa Pereira e Vânia Ferreira.

ORGULHO

Na sessão de abertura, Cristina Trony revelou que organizar a exposição na sede é motivo de grande orgulho, dando os parabéns a todos os alunos e monitores pela

aplicação ao longo do ano. "Esta exposição é uma forma de reconhecimento pelo vosso trabalho e um incentivo para trazerem mais pessoas para os cursos que aqui são dados", explicou a coordenadora do GRAM.

Grande motivo de satisfação teve igualmente Rui Santos Alves, que felicitou o GRAM pela iniciativa de fazer a exposição "na nossa casa".

O vice-presidente do SBSI revelou que esta é a prova que há mais para além da vida ativa nos bancos. A terminar, Rui Santos Alves agradeceu o empenho dos alunos e monitores, deixando um desejo para 2018: "Desejo que em 2018 este espaço não chegue. É bom que cada vez mais se fomente este tipo de iniciativas e estes cursos."



ENSINAR

A exposição não teria sido possível sem a sabedoria dos monitores e a eficiência dos formandos.

Conceição Calheiros é monitora do curso de restauro de loiça, que este ano teve 25 alunos, entre veteranos e estreados. "O curso correu lindamente, este ano vieram alunos novos, estão perfeitamente integrados, somos um grupo muito coeso. É uma maneira de terem também uma atividade, uma ocupação. As aulas são muito salutares", referiu.

Um dos seus alunos é Francisco Oliveira, que se estreou no ano passado. O orgulho na recuperação das quatro peças fica bem evidenciado nas suas palavras. "A bacia mandarim é de família, estava partida em quatro bocados. Ao fim de um ano estava pronta para pintura mas caiu, transformando-se em 18 bocados. Agora está recuperada. Tenho também uma medalha de um companheiro de peregrinação à Terra Santa, uma travessa da Vista Alegre e um par de cabras de porcelana, que deu

algum trabalho devido ao tamanho da peça", explicou.

APRENDIZAGEM

Ensinar aos outros aquilo que aprendeu em miúda é o objetivo de Esmeralda Leal, monitora do curso de pintura. "Gosto de ensinar dentro do que me ensinaram. Também aprendi muita coisa sozinha, a persistência faz com que aprendamos mais e melhor", afirma.

A formadora confessa que aprende muito a ver exposições, sendo autodidata em algumas pinturas, como na aquarela e no óleo. "O azulejo é o mais difícil de trabalhar, o vidro em cru é como se fosse farinha, não há a percepção do que se vai fazer", elucida.

Uma das suas alunas é Vigiília Lopes, cujos trabalhos assentam essencialmente na pintura de profissões, como os vendedores ambulantes ou os amoladores. "Gosto de coisas antigas, estas profissões já não existem e são sempre boas de recordar, tanto para os mais velhos como para os mais novos. Eram tempos difíceis", concluiu. ▶



Com mensagem de esperança, solidariedade e compromisso

Durante o mês de dezembro e já com o fim do ano à porta, a Direção Nacional do STAS, a convite de algumas Direções Distritais, marcou presença junto dos trabalhadores e das trabalhadoras afetos aos respetivos distritos

Texto | Mário Rúbio e Patrícia Caixinha

As iniciativas contaram com o já tradicional momento de convívio salutar entre sócios do Sindicato, sendo igualmente um momento para a partilha de informações e de esclarecimentos de alguns temas, principalmente dos que estão na ordem do dia, nomeadamente a recente negociação da tabela salarial para 2018.

Nos vários locais do território português, a mensagem deixada foi idêntica, numa altura em que se caminhava para o final do ano.

STAS mais próximo dos sócios no Natal

A Direção Nacional participou ainda em jantares e convívios de Natal em Ponta Delgada, Angra do Heroísmo e Évora, e no lanche de Natal do Funchal.

JANTAR-CONVÍVIO EM PONTA DELGADA...

O tradicional jantar-convívio de Natal destinado aos associados de Ponta Delgada realizou-se no dia 9 de dezembro e contou com a presença de muitos colegas daquela ilha.

A Direção Nacional esteve representada por Mário Rúbio e Leonel Santos, que na ocasião puderam transmitir a todos os presentes algumas palavras de esperança face aos desafios que se avizinham para os trabalhadores de seguros.

Igualmente se apelou para que todos os trabalhadores micaelenses se mantenham informados e ligados ao seu Sindicato, que procurará defender intransigentemente os seus direitos.

Neste convívio participou também Francisco Pimentel, presidente da UGT Açores, que aproveitou a ocasião para dirigir algumas palavras de apreço pelo trabalho desenvolvido pelo representante do STAS naquela central sindical.

Além do convívio que sempre existe nestes momentos, houve oportunidade para agradecer os associados e as associadas com 25 anos de filiação sindical, entregando, como vem sendo habitual, o respetivo certificado e emblema do STAS.

Foi ainda organizado um pequeno sorteio pelos presentes, com a distribuição

de lembranças oferecidas por diversas entidades locais.

A festa decorreu em grande alegria e convívio, tendo sido abrilhantada com a participação de um conjunto local que enriqueceu a festa.

... E EM ANGRA DO HEROÍSMO

Em Angra do Heroísmo, com os colegas e familiares da Ilha Terceira, a época natalícia foi assinalada com um jantar celebrado no dia 15 de dezembro.

O presidente da Direção Nacional, Carlos Marques, transmitiu uma palavra de solidariedade e expressou o sentimento de elevada estima para todas e todos os colegas, que separados por milhares de quilómetros, não estão, por isso, sozinhos nas suas preocupações e desejos.

A esta iniciativa juntou-se o responsável do STAS Açores, José Maria Barbosa e contou-se igualmente com a presença confortável do presidente da UGT Açores, Francisco Pimentel.

LANCHE EM ÉVORA...

Na bela cidade histórica de Évora, símbolo do património mundial, realizou-se no dia 15 de dezembro um lanche convívio com os sócios do STAS do distrito de Évora, nas instalações da Secção Distrital local.

Foi o retomar de uma prática que há muito não se efetuava. Apesar de a expectativa ser maior em termos de participação, quem esteve contribuiu para um convívio acolhedor.

Foi sobretudo um momento de recordações do passado, (re)encontro de amizades, desabafo das preocupações atuais e conversas direcionadas para o futuro que se avizinha.

É certo que feito o balanço, é com agrado que a Direção Distrital conta reconquistar a participação dos sócios eborenses, promovendo diversas atividades que visam dinamizar a Secção e trazer gente nova, proporcionando distintos momentos de convívio e de lazer.

Brindou-se ao novo ano e às novas iniciativas com uma palavra de esperança!

... E NO FUNCHAL

No Funchal, a Direção Nacional fez-se representar por Patrícia Caixinha e José Luís Pais.

Durante três dias, os dirigentes, acompanhados pelo representante local e membro da Direção Regional da Madeira



1 – Sócio recebe certificado de 25 anos de filiação; 2/3 – Jantar de Natal em Ponta Delgada; 4 – Convívio em Angra do Heroísmo; 5 – Mesa de Honra em Angra: Nicolau Garcia, José Maria Barbosa, Carlos Marques, e Francisco Pimentel (UGT/Açores); 6 – Lanche na Secção Distrital de Évora.

Ricardo Silva, realizaram visitas às companhias, tendo contactado com os colegas, ouvindo-os e dando os devidos esclarecimentos às questões que foram colocadas. Na oportunidade também houve quem se quisesse sindicalizar.

O momento de maior convivência desta passagem pela Madeira aconteceu no lanche-convívio com sócios locais, que

decorreu no dia 5 de dezembro, nas instalações do Sindicato.

O momento serviu, em primeiro lugar, para dar conhecimento das novidades em termos de negociação coletiva – nova tabela salarial assinada – bem como foram prestados esclarecimentos diversos sobre várias questões de natureza laboral. A Direção Nacional brindou os presentes com votos de Boas Festas. ■



Conselho Geral aprova Orçamentos

Texto | Eduardo Alves

O orçamento retificativo de 2017 e o ordinário para 2018 foram aprovados por unanimidade. Os conselheiros debateram ainda a situação laboral em diversas instituições, os processos negociais em curso e o sindicato único

O Conselho Geral do Sindicato dos Bancários do Centro decorreu no dia 4 de dezembro, desta feita em Coimbra, no qual estiveram reunidos conselheiros dos vários distritos de intervenção do SBC.

Abordando temas importantes para a vida sindical e também de todos os bancários, sob o mote da apresentação dos orçamentos retificativo para 2017 e ordinário para 2018, foi uma reunião muito participada e na qual foi possível perceber o ponto de situação das diversas negociações coletivas, mas também compreender de que forma o acordo recentemente estabelecido com a AdvanceCare poderá impactar no SAMS Centro, entre outros temas de elevada relevância.

ASSEMBLEIA-GERAL SOBRE SINDICATO NACIONAL

Helena Carvalheiro prestou esclarecimentos referentes ao sindicato de âmbito nacional, referindo não haver grandes

evoluções, além do projeto de estatutos que está, presentemente, a ser analisado pelas Direções dos vários sindicatos que pretendem aderir. Reafirmou, contudo, a marcação de uma Assembleia-Geral para que todos os associados se possam pronunciar quanto ao futuro do seu Sindicato.

Em resposta a algumas questões colocadas sobre o processo de certificação DMIF II em curso na banca, a presidente do SBC disse compreender as preocupações de todos os bancários, reforçadas pelas diferenças que se verificaram na abordagem à formação pelas diferentes instituições, porém, será, em seu entender, uma forma de salvaguarda dos próprios trabalhadores, reiterando que nunca viu despedir ninguém por não atingir objetivos, ao contrário do que quando não se cumprem normas.

ORÇAMENTO RETIFICATIVO...

Na apresentação do Orçamento retificativo de 2017, Pedro Veiga, tesoureiro, apontou a exaustiva análise efetuada à estrutura para explicar como se pretende continuar a fomentar uma política de sustentabilidade do Sindicato, referindo que este documento não plasma, ainda, todo o esforço já desenvolvido pela Direção. No entanto, após as correções efetuadas, o SBC apresenta um saldo equilibrado.

Salientou ainda que o investimento na modernização tecnológica e administrativa para tornar o Sindicato mais eficiente

e eficaz, nas suas múltiplas dimensões – citando, a título de exemplo, o extrato eletrónico de comparticipações e benefícios – já impacta este resultado.

... E ORDINÁRIO

Relativamente ao orçamento ordinário para 2018, Fernando Pereira, vice-tesoureiro, reforçou algumas das dinâmicas que têm vindo a produzir bons resultados, como a redução do prazo de pagamento das comparticipações, a renegociação de centenas de contratos que concorrem para a garantia do equilíbrio do sistema ou a eficiência geral proporcionada pelo investimento informático em curso, que permitem ajudar a explicar como a conta de exploração evoluiu significativamente, evidenciando uma melhoria dos resultados em cerca de 1 milhão de euros em 2017 e se prevê continue esta forte tendência de equilíbrio e sustentabilidade.

Estes passos, referiu, fazem parte de um processo dinâmico, em que há ainda muito por fazer, com a consciência, porém, de que a reorganização de processos e serviços será crítica para o reforço do equilíbrio do orçamento para o próximo ano.

Levados a votação, ambos os documentos foram aprovados por unanimidade e com aclamação pelos presentes.

ACORDO NA SAÚDE

Carlos Bicho, coordenador do SAMS, evidenciou os contornos do acordo com

a AdvanceCare e as vantagens para os beneficiários do SAMS Centro, nomeadamente no reforço da rede de prestadores de serviços e no maior rigor na gestão, proporcionando economias de escala que trarão poupanças para o SBC e para todos os beneficiários. Adiantou também que a disponibilização de informação adicional e complementar quanto a este tema seria expedida em breve.

Gentil Louro, por seu turno, explicou porque há ainda muito a fazer no que respeita a contratação coletiva e o que se espera para 2018 nesta matéria, bem como discorreu sobre o ano em termos de provas desportivas, enaltecendo os feitos assinaláveis dos sócios do SBC, divulgados na revista Febase, no site e nas redes sociais.

PROXIMIDADE

Nuno Carvalho fez uma abordagem à evolução do número de associados, remetendo para a mais-valia do reforço da proximidade como elemento diferenciador e distintivo na sindicalização e bastante apreciado pelos associados, que pedem



para se insistir nesta vertente e entendem como um motivo de aproximação ao Sindicato e do reforço de afetos.

O Sindicato dos Bancários do Centro está ciente que 2018 será um ano repleto de desafios para os bancários, mas tam-

bém para os próprios bancos, pelo que reafirma a sua disponibilidade para prestar o apoio que, dentro das suas competências, os seus associados possam necessitar, porque os sócios do SBC sabem que podem contar com o seu Sindicato. ■

Acordo SAMS Centro

AdvanceCare para todos os beneficiários e utentes



O acesso à rede nacional está disponível desde o início do mês, integrando a rede convencionada de prestadores em vigor até agora

Desde o dia 1 de janeiro que os beneficiários e utentes dos SAMS Centro passaram a poder aceder, em todo o território nacional, à rede de prestadores convencionados da AdvanceCare (rede global, rede essencial, rede bem estar) e ao serviço médico permanente ao domicílio, a exemplo do que já acontece aos beneficiários do SAMS do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Por seu turno, a atual dos SAMS Centro é extinta, sendo integrada na rede de pres-

tadores convencionados da AdvanceCare, salvo eventual e pontual ausência de interesse da entidade convencionada.

O acesso dos beneficiários e utentes à rede de prestadores convencionados da AdvanceCare é feito mediante a apresentação de cartão válido, entretanto já remetido pelos serviços do Sindicato.

Como havia já anteriormente sido referido pelo Conselho de Gerência do SAMS Centro e pela Direção, as condições de acesso são, globalmente, idênticas às vigentes na extinta rede de prestadores convencionados do SAMS Centro.

LINHA DE APOIO E PORTAL

Além de uma linha de apoio dedicada, para informações ou marcações de consultas (211 542 747 ou 707 102 727), o SAMS

Centro e a AdvanceCare desenvolveram um portal na internet específico (My AdvanceCare), disponível em <https://my.advancecare.pt/> que possibilita a gestão e o acompanhamento da situação pessoal de cada beneficiário ou utente.

Conscientes de que a redução global das receitas/contribuições e o aumento da assistência prestada, com incidência no aumento de custos, comportam desafios que poderiam colocar em causa a sustentabilidade do SAMS Centro, quer a Direção do SBC quer o Conselho de Gerência estão firmemente empenhados em manter e, se possível, melhorar o nível da assistência prestada aos seus sócios e beneficiários, pelo que este acordo visa contribuir para o cumprimento daquele objetivo, colocando os SAMS Centro no topo dos subsistemas de saúde dos bancários. ■

Ténis

Já há campeões regionais!

Os vencedores nos vários escalões e os representantes do SBN à final nacional estão apurados

Com a realização da terceira e derradeira jornada, no passado dia 3 de dezembro, no Complexo Municipal de Ténis da Maia, foram consagrados os campeões do SBN, nos vários escalões, assim como os representantes do sindicato na final nacional a realizar em Santarém no fim-de-semana de 18 e 19 de maio.

Seniores: campeão, João Silva (CCAM). Outros representantes à final: Filipe Lima (BST) e Hélder Silva (CEMG). **Veteranos (+45):** campeão, Fernando Almeida (BPI). Outros representantes à final: Vítor Oliveira (NB) e José Adelino (MBCP).



1 – João Silva, campeão nacional seniores (2017); 2 – Guedes da Costa, campeão nacional Veteranos (2017); 3 – Paulo Horta, campeão nacional Vet.+60 (2017); 4 – Marques Almeida, campeão Nacional Vet.+ 65 (2017)

Veteranos (+55): campeão, Guedes da Costa (MBCP). Outro representante à final: Antonino Pais (MBCP). **Veteranos (+60):** campeão, Paulo Horta (MBCP). Outro re-

presentante à final: Adalberto Ribeiro (BPI). **Veteranos (+65):** campeão, Marques Almeida (BdP). Outro representante à final: Joaquim Silva (BPI). ■



Todos podem participar no torneio aberto. A única exigência é ser sócio do Sindicato ou familiar direto

Ténis de mesa

9.º torneio no dia 14

Vai ser promovido no dia 14 de janeiro, com início às 9 horas, no auditório do SBN (Rua de S. Brás, 444), o 9.º torneio aberto de ténis de mesa, em masculinos e femininos. Poderão participar associados no ativo e reformados, assim como familiares diretos, beneficiários do SAMS. O ténis de mesa, ou mesatenismo, foi criado em Inglaterra no século XIX, onde era conhecido como ping-pong, até se tornar marca registada. Por isso se mudou

o nome na Europa para ténis de mesa, sendo o nome ping-pong atualmente usado apenas para fins recreativos.

É um dos desportos mais populares do mundo em termos de número de jogadores, assim como uma das mais novas modalidades olímpicas. É conhecido como sendo o desporto com o tipo de bola mais rápida do mundo e o que tem a raqueta que mais produz efeito (rotação) na bola. ■

Futsal veteranos

Final marcada para fim de fevereiro

O SBN realiza o 16.º torneio nacional de futsal (veteranos), aberto a associados do Sindicato, no ativo ou reformados. As regras são idênticas às dos anteriores, que tanto êxito e participação tiveram junto dos associados dos três sindicatos bancários.

As equipas podem inscrever um máximo de doze jogadores, devendo nomear um responsável, que atuará como delegado perante a subcomissão organizadora e a quem será entregue toda a correspondência relacionada com o torneio.

O sorteio dos jogos será efetuado na sede do SBN em data a indicar oportunamente.

A final nacional disputar-se-á no último fim-de-semana de fevereiro, em Penamacor.



Exercício de 2018

Conselho Geral aprova Programa de Ação e Orçamento



Para a Direção, o documento aprovado foi concebido na base do rigor e da transparência, refletindo também, e sobretudo, o seu espírito de prudência relativamente ao futuro

canal alternativo de divulgação das iniciativas.

Além da atividade normal decorrente da dinamização e da intervenção sindical, a Direção realizará workshops, ações de formação e seminários destinados aos membros da estrutura sindical, onde serão abordados alguns temas de relevo ligados ao movimento sindical e ao mundo laboral.

CONTRATAÇÃO COLETIVA E SAMS

No âmbito da contratação coletiva, foram destacadas as principais preocupações que carecem de acompanhamento atento por parte da Direção, tendo sido elencadas as iniciativas que serão realizadas no âmbito dos seguintes processos: Parvalorem, Banco de Portugal, EuroBic, CCAM e CGD. Foi igualmente referido que o Pelouro da Contratação da Febase apresentará brevemente à APB a proposta de tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária para o ano de 2018.

A atividade desportiva será entendida e organizada como uma atividade social, onde o convívio será o pilar da competitividade. Através da dinamização destas iniciativas, a Direção espera que sejam, igualmente, cativados mais associados.

No âmbito do SAMS, foi destacada a intenção de se promover um alargamento muito considerável das opções relativamente à rede externa convencionada, com claras vantagens para os beneficiários. Foi

igualmente referida a intenção de melhorar as tabelas de comparticipação do SAMS, relativamente aos atos médicos mais valorizados pelos bancários.

MAIS RENDIMENTOS

Na vertente económica, o documento aprovado prevê uma melhoria do nível de rendimentos, devidamente alavancada por um aumento das quotizações e das contribuições. Para o efeito, foi tido em consideração o impacto da modificação do cálculo das contribuições das IC (a vulgarmente denominada "capitação") e o resultado positivo que se espera obter decorrente das alterações a introduzir na área comercial, que irão permitir captar novos associados e, consequentemente, aumentar a população associada e beneficiária.

Já no que concerne aos gastos, é expectável que o referido crescimento da população beneficiária se traduza num aumento da despesa com a atribuição de comparticipações.

Por outro lado, e porque a Direção entende que é prioritário preservar o fortalecimento da atividade sindical, foi efetuado um reforço das dotações orçamentais para as visitas aos balcões. Isto porque, tal como é referido no Programa de Ação, "mantemo-nos firmes no propósito de promover a aproximação sindical aos bancários".

Por todas estas razões, a Direção caracterizou o Orçamento aprovado como um documento concebido na base do rigor e da transparência, refletindo também, e sobretudo, o seu espírito de prudência relativamente ao futuro. A título conclusivo, foi igualmente afirmado que este Orçamento já espelha o resultado de algumas das decisões estratégicas que se pretende implementar no futuro imediato. ■

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

3 VANTAGENS ÚNICAS PARA O BENEFICIÁRIO SAMS:

1. Os melhores especialistas do país em reabilitação auditiva.

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

2. Serviço com Certificação de Qualidade ISO 9001*

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

3. Melhoria da sua qualidade de vida.

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



OFERTA DISPONÍVEL

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

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



Nº Verde Gratuito

800 200 343

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

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

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

WIDEX
CENTROS AUDITIVOS

SAMS_0317