


12


Emprego na UE
cresce lentamente

Banco Santander Totta

Banco BPI

Novo Banco

Banco Credibom

BBVA

Banco do Brasil

Barclays Bank

Anterior convenção coletiva datava de 1975

Assinado 1.º **ACT** com banca privada

8


Sindicato único
projeto de estatutos
concluído



Ficha Técnica

Propriedade:
Federação do Setor Financeiro
NIF 508618029

Correio eletrónico: revista.febase@gmail.com

Diretor:
Delmiro Carreira – SBSI

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

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

Editor:
Elsa Andrade

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

Revisão:
António Costa

Grafismo:
Ricardo Nogueira

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

Tiragem: 61.473 exemplares (sendo 5.473 enviados por correio eletrónico)

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

19 STAS – Actividade Seguradora

22 SISEP – Profissionais de Seguros

24 SBN – Bancários do Norte

27 SBSI – Bancários do Sul e Ilhas

30 SBC – Bancários do Centro



Teixeira Guimarães

Dizer “sim” por convicção Dizer “sim” pelos bancários

Terminou, finalmente, o processo negocial encetado em 2012 para a revisão do Acordo Coletivo do Setor Bancário. Digo que terminou porque não foi arrumado, mas sim livremente negociado e acordado entre as partes.

Tornava-se imperioso encontrar pontos de encontro entre as partes que permitissem concluir um trabalho longo de quase quatro anos, dotando a nova convenção de articulado que possa fazer frente aos desafios que se colocam no momento, quer aos bancários quer aos bancos.

Pela parte que nos toca, temos vontade e dizemos “sim” a este acordo, nunca tendo passado pela nossa mente a vontade de dizer não. Só irresponsáveis poderiam pensar desta forma, colocando em risco toda a arquitetura da nova convenção e permitindo que o anterior Acordo Coletivo de Trabalho entrasse em período de sobrevivência e de caducidade, com todos os perigos que tal situação acarretaria.

“Vós que escreveis, escolhei um assunto correspondente às vossas forças”¹

A revisão do Acordo Coletivo de Trabalho decorreu no âmbito da FEBASE - Federação do Setor Financeiro, organização sindical que o outorga em nome dos Sindicatos – Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas –, que para o efeito criaram um Grupo Negociador, devidamente mandatado por cada Sindicato e, sempre em uníssono, manifestaram na mesa negocial, sem divergências, as suas posições, sempre foram partilhadas e apoiadas pelos Sindicatos respetivos, permitindo desta forma chegar a bom porto com as negociações.

“De todas as ciências, a moral é a mais interessante”¹

Dizer o contrário disto é faltar à verdade, é mentir, é deturpar de forma clara e com interesses inconfessáveis toda a realidade. No fundo, é delirar, o que, no momento atual, não serve os interesses dos bancários. O que serve os interesses dos bancários são posições como as agora assumidas, responsabilmente, pelos Sindicatos que conseguiram alcançar um acordo que defende os direitos e os interesses dos bancários, que tão vilipendiados têm sido nos últimos tempos, e apoiado, unanimemente, por todo o Grupo Negociador da FEBASE.

“Terminei uma obra mais duradoura que o bronze e mais alta que as pirâmides reais”¹

A FEBASE, que mais não é que o somatório dos Sindicatos que a compõem, não é dominada hegemonicamente por nenhum Sindicato, por maior que possa ser ou que julgue

ser, mas é tão-somente um conjunto de Sindicatos que juntaram forças para enfrentar os desafios que o mundo sindical tem vindo a sofrer nos últimos tempos, conseguindo resultados positivos. Se é verdade que se resume ao pelouro da negociação coletiva, não culpem os Sindicatos a quem, pejorativamente, apelidam de pequenos. Culpem, sim, aqueles que não permitiram que a FEBASE crescesse para não perderem algo dos seus “quintais”.

“A força bruta, quando não é governada pela razão, desmorona sob o seu próprio peso”¹

Pode-se questionar tudo, até o interesse da existência da FEBASE, até a competência de todos os seus membros. Não se pode é pôr em causa a Dignidade, a Seriedade e o Historial dos Sindicatos que a compõem – todos –, conforme alguém, aleivosamente, pretende fazer.

“Considera bem a medida da tua força e aquilo que excede a tua aptidão”¹

Terminou assim o processo negocial. Com interesses úteis, é verdade, mas que poucos, felizmente, ainda não conseguiram ver, ou por incapacidade, ou por má-fé, o que é pior.

E o interesse útil é o dos bancários, que vão beneficiar da nova convenção coletiva, mas também é dos Sindicatos, que beneficiam e protegem os seus associados, como é sua obrigação.

Se há quem ponha em causa se vale a pena manter a FEBASE, da nossa parte não tem acolhimento.

Se há quem tenha outros percursos para atingir os seus desideratos, não é problema nosso, mas sim de quem escolhe trilhos sinuosos para atingir objetivos de contornos obscuros.

“A adversidade desperta em nós capacidades que, em circunstâncias favoráveis, teriam ficado adormecidas”¹

Valeu a pena negociar, valeu a pena a conjugação de esforços e as vontades das partes na obtenção de um acordo que serve os interesses dos bancários. Alguns vão reconhecer isso mais tarde, mas nada podemos fazer para alterar tal estado de coisas.

O pior cego é mesmo o que não quer ver.

“E uma vez lançada, a palavra voa irrevogável”¹

¹ Horácio, artista protegido pelo poeta Virgílio, de origem romana, faleceu a 27 de novembro do ano 8 a.C.



Ao fim de quatro anos de negociações, Febase e instituições de crédito subscreveram a nova convenção coletiva do setor bancário, a primeira com toda a banca privatizada

A nova convenção coletiva do setor bancário foi subscrita pelas partes na manhã de dia 8 de julho, na sede da APB, em Lisboa. O ACT será posteriormente enviado para publicação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), após o que entrará em vigor.

A anterior convenção coletiva datava de 1975, tendo beneficiado posteriormente de diversas revisões parciais. Mas esta é a primeira vez que Sindicatos e banca subscrevem um novo ACT, negociado de raiz.

Nestas quatro décadas, muito se alterou na sociedade portuguesa e no setor bancário. As instituições nacionalizadas que aderiram à convenção de então são hoje bancos privados, dependentes de acionistas e já não pertença do Estado. Alguns já nem sequer existem, fruto de fusões e concentra-

ções entretanto realizadas. A transformação do setor neste período e a crise dos últimos anos explicam a dificuldade e duração das negociações da nova convenção coletiva: a necessidade de adaptar à realidade uma parte significativa do clausulado tentando manter a matriz de direitos dos bancários e, ao mesmo tempo, fazê-lo frente a uma diversidade de empregadores que, apesar de interesses comuns têm, cada um, conveniências próprias. Por outro lado, a existência de várias convenções coletivas no setor além do ACT, mina a união do universo dos bancários, já não reunidos face a um só patrão.

Apesar da complexidade, o processo chegou ao fim e os bancários têm um novo ACT, mais consoante com a realidade laboral. ▶

Conselho Geral da Febase aprova Acordo

Os conselheiros votaram favoravelmente a proposta do Secretariado, mandando a Federação para outorgar o Acordo Coletivo de Trabalho do setor

O Conselho Geral da Febase, na sua sessão extraordinária de 29 de junho, deu o seu aval ao Secretariado para subscrever o texto final do ACT negociado com as instituições de crédito ao longo dos últimos quatro anos, sem o qual não seria possível a assinatura do documento.

O acordo inclui o aumento da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária em 0,75% este ano (com retroativos a janeiro) e igual percentagem em 2017. A nova tabela salarial deverá ser aplicada nos vencimentos de agosto.

Recorde-se que o Conselho Geral da Febase realizou-se após os órgãos congéneres dos três Sindicatos dos Bancários – SBC, SBN e SBSI – terem delegado na Febase o poder para outorgar o acordo final do ACT.

Numa sessão tensa e agitada, que obrigou por duas vezes o presidente da Mesa, Val-Figueira, a ameaçar interromper os trabalhos numa tentativa de acalmar os conselheiros mais exaltados, a proposta do Secretariado foi aprovada por

larga maioria, com 5 votos contra e 1 abstenção. Uma segunda proposta, apresentada por uma tendência de oposição às Direções dos Bancários, foi rejeitada.

O Conselho Geral aprovou também uma segunda alínea da proposta do Secretariado, mandando este órgão para proceder à apresentação de propostas, nomeadamente de revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e/ou responder a propostas de revisão de outras convenções de que a Febase é subscritora, bem como proceder à sua negociação. Na votação registaram-se 4 votos contra e 1 abstenção.

CRÍTICAS E APLAUSOS

Em nome do Secretariado, Paulo Alexandre, coordenador do Pelouro de Contratação da Febase, salientou os pontos mais importantes do ACT negociado, dando conta da proposta em votação.

Face à importância do tema em debate, a Mesa optou não impor limite de tempo às intervenções dos conselheiros, e cerca de uma dezena inscreveu-se para participar.

Mais do que dúvidas, a maioria dos conselheiros pronunciou-se sobre o documento. Várias intervenções sublinharam a oposição ao Secretariado e defenderam a proposta que acabaria por ser rejeitada, pretendendo a realização de uma assembleia-geral referendária ao cordo final.

Outros conselheiros subiram à tribuna para apoiar a proposta da Febase, considerando que o texto a que se chegou

OS SUBSCRITORES

São as seguintes as entidades subscritoras do ACT do setor bancário: Febase; Banco de Portugal (apenas no âmbito de representação do SBSI); Banco Popular Portugal; BNP Paribas Lease Group; Banco Santander Totta; Banco BPI; Banco Português de Investimento; BPI-Gestão de ativos; BPI Private Equity; Novo Banco; GNB-Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário; GNB-Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário; Novo Banco dos Açores; Haitong Bank; Haitong Capital; Banco Bilbao Vizcaino Argentaria; IBV Souce; Banco do Brasil; Barclays Bank; Banco Credibom; Bankinter.

com as instituições de crédito é o possível na atual situação e tem méritos.

Carlos Marques, presidente do STAS, tomou a palavra para dar o exemplo da negociação da convenção dos Seguros, frisando que os sindicatos que não quiseram subscrever o Acordo e fixaram-se no CCT de 2008 acabaram derrotados, face à recente portaria de extensão que dá por caducado esse contrato.

Delmiro Carreira também interveio, para divulgar que o projeto de estatutos do futuro sindicato único está concluído (ver pág. 8).

Já noutro ponto da O.T., o Secretariado adiantou que será solicitada uma reunião com caráter de urgência à nova administração da CGD, para obter informações sobre a situação laboral na empresa. ▶



A proposta

O documento do Secretariado aprovado pelo Conselho Geral da Febase espelha as circunstâncias contextuais da negociação e divulga as principais novidades do novo ACT

A proposta do Secretariado é a seguinte:

Considerando que:

A globalização do setor financeiro não deixou a banca nacional isenta dos problemas gerados pela crise que afetou o País, dificul-

dades estas que atingiram toda a economia e sujeitaram Portugal a um profundo ajustamento económico e financeiro que penalizou trabalhadores e empresas, bloqueou a contratação coletiva, cortou salários e pensões, provocou reestruturações e desemprego, originando profundas desigualdades sociais;

Quando em 2011 a FEBASE-Federação do Sector Financeiro apresentou uma proposta de revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, fê-lo ciente das dificuldades que o setor bancário já atravessava na altura, mas ainda longe de imaginar os obstáculos que o setor iria ainda enfrentar;

À proposta da FEBASE, as Instituições de Crédito responderam com a denúncia do Acordo Coletivo de Trabalho do Setor Bancário, apresentando em contrapartida um documento minimalista, que no seu essencial acabava por remeter todo o ACT para o Código do Trabalho, desregulamentando desta forma o setor bancário; ▶

► A proposta inicial do Grupo Negociador das Instituições de Crédito (GNIC) punha em causa matérias de fundamental importância para os bancários, como as promoções por antiguidade e mérito, mobilidade geográfica, intervalos de descanso, isenção de horário de trabalho, pagamento do trabalho suplementar, diuturnidades, prémio de antiguidade, ajudas de custo e o aumento das pensões de reforma indexadas ao aumento da tabela salarial dos trabalhadores no ativo. Pretendia também o fim do pagamento dos subsídios infantil e de estudo, alteração das funções específicas, fixação do valor do subsídio de almoço, limitação do exercício da atividade sindical e mudanças no regime do crédito à habitação, entre outras matérias;

A FEBASE reagiu com uma contraproposta que procurava salvaguardar o que de mais importante existe no ACT em vigor, defendendo posições negociais alcançadas ao longo de muitos anos, nomeadamente em matérias referentes à Segurança Social e ao SAMS;

A falta de entendimento conduziria à caducidade do ACT, prevista no Código do Trabalho (Art.º 501.º), mantendo-se unicamente em vigor as cláusulas referentes à retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e garantia do regime de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo Regime Geral de Segurança Social ou com protocolo de substituição do SNS, o que colocava em causa, nomeadamente, o SAMS;

Foi perante este cenário que os Sindicatos da Banca da FEBASE iniciaram negociações, com o objetivo de ultrapassar esta situação de constrangimento profundamente lesiva dos interesses e direitos dos trabalhadores bancários;

O processo negocial prolongou-se por quase quatro anos, ao longo dos quais os Sindicatos da FEBASE conseguiram inverter parcialmente as pretensões do Grupo Negociador das Instituições de Crédito (GNIC) e, assim, foi possível assegurar, nomeadamente:

a) A atualização salarial de 0,75% para 2016 (com efeitos retroativos a janeiro) e igual percentagem para 2017, mantendo-se esta atualização aplicável aos trabalhadores no ativo, reformados e pensionistas;

b) A manutenção da garantia de que o aumento de todas as cláusulas de expressão pecuniária, incluindo a tabela salarial e pensões de reforma e sobrevivência, terão efeito a janeiro de cada ano;

c) A manutenção das diuturnidades por antiguidade, por cada cinco anos, até aos 35 de serviço, terminando as diuturnidades de nível;

d) O direito à próxima promoção para todos os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até 31 de dezembro de 2014, acabando as promoções por antiguidade;



e) O aumento de 15% para 16% das promoções decididas com base no mérito;

f) A criação de uma cláusula sobre avaliação do desempenho, sendo reconhecido ao trabalhador o direito à reclamação;

g) O reconhecimento do concelho de residência e do local de trabalho do trabalhador, bem como a duração de 1 hora do tempo de viagem em cada sentido de e para a residência, nas transferências do local de trabalho, por iniciativa da empresa;

h) A manutenção do regime de ajudas de custo (não previsto na proposta inicial do GNIC), embora com diminuição do valor nas deslocações ao estrangeiro;

i) A criação de um Prémio de Final de Carreira, de 1,5 meses da RME, em substituição do Prémio de Antiguidade. Após a entrada em vigor do ACT, todos os trabalhadores terão direito ao recebimento do valor correspondente ao proporcional do prémio de antiguidade a que teriam direito;

j) O direito a 2 dias de descanso – o domingo como obrigatório e o sábado como complementar –, a período de férias de 25 dias, e ao período normal de trabalho de 35 horas semanais;

k) O direito aos subsídios infantil, de estudo, trabalhador-estudante e subsídio de falhas, nos termos em vigor;

l) O direito ao crédito à habitação nos termos em vigor (taxa bonificada), passando o seu Regulamento a fazer parte integrante do ACT;

m) A garantia do pagamento de 25% da retribuição base nas Isenções de Horário de Trabalho. Para aqueles que auferem um valor superior, este mantém-se até ser absorvido, não podendo assim o seu rendimento ser diminuído; para os que auferem um valor correspondente a duas horas de isenção, o valor manter-se-á até que a aplicação de 37,5% da retribuição base acrescido das diuturnidades resulte num valor inferior;

n) A introdução na cláusula do SAMS do valor *per capita* nos descontos das Instituições de Crédito, anseio antigo dos Sindicatos, mantendo os trabalhadores a mesma percentagem de contribuição, ou seja 1,5% da RME. O valor *per capita* a cargo das IC será aumentado na mesma data e na mesma percentagem que os aumentos verificados na tabela salarial;

o) O direito à manutenção do plano de reformas de Contribuição Definida e aumento das pensões de reforma nos termos dos aumentos da tabela salarial, em caso de caducidade da convenção, o que vai além do estipulado legalmente. ►

NEGOCIAÇÕES PARA AE NO MONTEPIO

Os Sindicatos da Febase reuniram-se dia 8 de julho com a administração do Montepio Geral, que informou que a instituição não vai subcrever o ACT do setor bancário, que seria assinado pela Febase e as IC nesse mesmo dia.

O Montepio comprometeu-se a prosseguir as negociações com o propósito de se vir a obter um Acordo de Empresa e, nesse sentido, vai enviar aos Sindicatos da Febase uma proposta para que as devidas reuniões de negociação possam realizar-se.

Oportunamente, os Sindicatos contactarão com os trabalhadores.

A Portaria de Extensão do ACT de 2016 e a caducidade do CCT de 2008



A opção do STAS de, em finais de 2015, negociar um Acordo Coletivo de Trabalho com a maior parte das empresas do setor, salvaguardou os direitos e interesses dos trabalhadores seus associados

Texto | Carla Mirra*

Na passada edição desta publicação, sob o título “A Contratação Coletiva no Setor Segurador – uma análise crítica”, publicámos um texto nos termos do qual se concluiu pela caducidade do CCT de 2008, na sequência da extinção da Associação Portuguesa de Seguradores enquanto associação de empregadores.

CADUCIDADE DO CCT DE 2008

A nossa tese é agora sustentada de forma clara pela Portaria de Extensão do ACT de 2016, Portaria n.º 178/2016, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 123, de 29 de junho. No preâmbulo daquela Portaria refere-se expressamente:

“(…) Acresce que a APS – Associação Portuguesa de Seguradores, parte empregadora subscritora dos Contratos Coletivos para o setor da atividade seguradora, extinguiu-se como associação de empregadores. Considerando que compete às associações de empregadores e associações sindicais a celebração de contratos coletivos nos setores de atividade que representam e que, embora o legislador não regule expressamente a extinção de associação de empregadores outorgante de contrato coletivo como causa de cessação de vigência de convenção coletiva, tal efeito está implícito no regime jurídico, porquanto não é possível conceber uma convenção coletiva com apenas uma parte (...)”.

Resulta, assim, que também é entendimento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social que o CCT de 2008 caducou com a extinção da associação de empregadores em 26 de novembro de 2015.

Assim sendo, os factos vieram a dar sustentação ainda de maior relevo à opção do STAS de, em finais de 2015, vir ne-

gociar um Acordo Coletivo de Trabalho com a maior parte das empresas do setor, salvaguardando os direitos e interesses dos trabalhadores seus associados, uma vez que o ACT de 2016 é praticamente igual ao CCT de 2012, com algumas melhorias nítidas.

PORTARIA DE EXTENSÃO

A Portaria ora publicada vem, na prática, estipular o seguinte:

“1. As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, S.A. e outras e o STAS – Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, são estendidas no território do continente as relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2. Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

3. A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados no SINAPSA – Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins.”

A Portaria entrou em vigor no dia 4 de julho, sendo que a tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a 1 de junho de 2016.

Desta portaria decorre a extensão da aplicação do ACT aos não sindicalizados no STAS e SISEP, sendo que, na sequência do nosso anterior texto, não fez nem fará sentido algumas das empresas estarem a possibilitar a adesão dos trabalhadores não sindicalizados ao CCT de 2008, pois a Portaria de Extensão ora publicada contradiz essa possibilidade.

Em jeito de conclusão, há que referir que o Setor acabará por alcançar a estabilidade necessária, na sequência de uma também ela, necessária definição de critérios e decisões. Nos próximos meses assistir-se-á decerto, a essa definição, claramente potenciadora de estabilidade para as próprias relações laborais. ►

*Advogada do STAS



Sindicato único

Comissão entrega projeto de estatutos à Febase

A Federação já tem nas suas mãos o projeto de estatutos para o futuro sindicato nacional do setor financeiro. A decisão final pertence agora às Direções

Texto | Inês F. Neto

A Comissão nomeada para redigir o projeto de estatutos para a constituição do sindicato único entregou formalmente o documento ao secretário-geral em exercício da Febase no dia 6 de julho, em Lisboa, na Sala Cinzenta do SBSI. Rui Riso recebeu das mãos de Delmiro Carreira o dossiê e a *pen* com o projeto.

Para o secretário-geral da Federação, este momento de um longo processo significa “um reforço para os sócios e para as organizações”, mais um passo a caminho da união para chegar ao sindicato único.

Referindo-se à importância de representar todos os trabalhadores, Rui Riso adiantou tratar-se da “passagem de teste-

munho” às gerações mais novas de todas as conquistas das gerações anteriores, plasmadas no que são os Sindicatos fundadores da Febase.

As organizações, disse, acreditaram na modernização que significa a constituição do futuro sindicato nacional do setor financeiro, que será muito importante no panorama do sindicalismo português.

RESULTADO FINAL

Delmiro Carreira, coordenador da comissão dos estatutos, já havia informado os membros do Conselho Geral da Febase, na reunião de 29 de junho de 2016, da forma como decorreram os trabalhos que começaram em março de 2014.

“Por razões variadíssimas que têm a ver com as agendas dos seus elementos, os trabalhos arrastaram-se mais do que seria previsível”, disse, considerando que reunindo os Estatutos de cada um dos Sindicatos da Febase não seria difícil fazer uma adaptação.

“Não iludamos as dificuldades. As agendas servem para justificar adiamentos que se pretendem. Mas chegou-se finalmente ao resultado final”, afirmou.

A Comissão entrega o projeto ao secretário-geral da Febase

TECNOLOGIAS

Delmiro Carreira lembrou que algumas questões ficaram em aberto no projeto, para debate entre as Direções dos cinco Sindicatos.

Uma delas, referiu, é o nome da futura organização. “Integrámos a possibilidade de serem recrutados sócios na área das tecnologias e parece-nos que isso devia ser expresso no nome. Como também deve ser encontrada uma solução que integre a palavra ‘Quadros’”.

Outra questão a ser definida posteriormente diz respeito à quotização, já que cada Sindicato tem o seu próprio regime. “Considerámos melhor dizer nos estatutos que compete aos órgãos próprios do sindicato único definir isso em regulamento”, explicou.

Os restantes dois pontos em aberto são a filiação do sindicato em outras organizações e a constituição, ou não, de uma comissão executiva.

Quanto a uma eventual comissão executiva, a dúvida assenta na crítica de alguns quanto à operacionalidade de uma Direção constituída por 24 elementos.

ÓRGÃOS

Delmiro Carreira esclareceu ainda que os estatutos agora entregues preveem que a Direção do futuro sindicato tenha 24 elementos efetivos e três suplentes. Destes, 12 serão da região sul, 8 do norte e 4 do centro, além de um suplente



Passagem de testemunho

por cada área, as quais correspondem às áreas dos atuais Sindicatos da Banca.

A Mesa terá 5 membros efetivos e o Conselho Geral cerca de 160 elementos, já que não haverá Congresso.

“O número de elementos destes órgãos, no seu conjunto, é muitíssimo menor que o dos órgãos atuais dos cinco Sindicatos. Isto significa que muita gente terá de sair”, concluiu Delmiro Carreira. ▀

A conclusão

A Comissão dos estatutos entregou ao secretário-geral da Febase, juntamente com o projeto, uma carta resumindo o trabalho efetuado. É essa missiva que se reproduz.

Lisboa, 6 de julho de 2016

Ao
Secretário-Geral da FEBASE
Dr. Rui Riso
LISBOA

Assunto: projeto de estatutos para constituição do sindicato único no âmbito da FEBASE

Caro companheiro,

1 - Por deliberação do Secretariado da FEBASE, tomada na sua reunião de 26/2/2014, foi decidido nomear a seguinte comissão para redação dos estatutos para constituição do sindicato único no âmbito da FEBASE:

- SBSI: Delmiro Carreira, Rui Santos Alves, João Ferreira e Fernando Martins;
- SBN: Teixeira Guimarães, Carlos Nobre, Vitorino Ribeiro e Joaquim Oliveira;
- SBC: Aníbal Ribeiro e Freitas Simões (substituído mais tarde por Manuel Góis);
- STAS: José Pais e José Val-Figueira.

Posteriormente, o SISEP indicou para a Comissão António Carlos e Jorge Cordeiro.

2 - A Comissão realizou vinte e uma reuniões (4 em Coimbra, 2 no Porto e 15 em Lisboa), com início em 19/3/2014 e final em 6/7/2016, onde discutiu aprofundadamente todo o articulado do projeto. Em anexo juntam-se os originais das atas das reuniões.

3 - O projeto em anexo, que agora se apresenta ao Secretário-Geral da FEBASE conforme deliberação do Secretariado na sua reunião de 31 de maio de 2016, com exceção dos artigos que vão impressos a vermelho e sublinhados, os quais deverão ser objeto de decisão das direções sindicais, mereceu o consenso generalizado dos representantes dos cinco sindicatos, a saber: SBSI, SBN, SBC, STAS e SISEP.

4 - O trabalho realizado concretiza o indispensável equilíbrio regional e prevê uma constituição de órgãos que reduz profundamente o somatório dos atuais cinco sindicatos, para além de fomentar a intervenção regional a nível das respetivas delegações e a intervenção nas empresas sob coordenação da direção nacional.

5 - Naturalmente que falta redigir os diversos regulamentos previstos no projeto, o que só poderá ter lugar após a aprovação deste pelas direções ou após a tomada de posse dos corpos gerentes do novo sindicato. Com as nossas saudações sindicais,



lação de confiança: essa relação de confiança é ainda mais acentuada no sector bancário, tendo em conta a natureza da atividade exercida, em que os trabalhadores lidam constantemente com avultadas quantias.

Por isso se coloca em relação a esses trabalhadores uma maior exigência e acuidade no cumprimento do contrato, impondo-se-lhes uma conduta transparente, leal, idônea, de boa-fé, designadamente respeitando as ordens e orientações do empregador.

(...) Ou seja, ao tribunal compete aplicar o direito aos factos provados (artigo 607.º, n.º 3, do CPC) e, ressalvado o devido respeito por diferente interpretação, não se deteta que a referida argumentação expendida na 1.ª instância tenha qualquer respaldo na matéria de facto que assente ficou, motivo pelo qual a mesma não poderá aqui ser atendida.

(...) Por consequência, face à factualidade provada, e tendo em conta o concreto circunstancialismo, entende-se que as infrações praticadas pela trabalhadora não puseram irremediavelmente em crise a relação de confiança da empregadora: isto tendo em conta, como se disse, que a impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho tem de se aferir de modo objetivo, atendendo a um "empregador médio", a verificar perante o caso concreto se o vínculo laboral ficou comprometido.

A ponderação entre, por um lado, o princípio constitucional da segurança no emprego (artigo 53.º da CRP) e, por outro, a lesão dos interesses do banco com a conduta da trabalhadora, não permite concluir que estes se devam sobrepor àquele.

A doutrina que emerge deste aresto é essencial para o setor de atividade que aqui nos traz. Na verdade, com a

Despedimento por justa causa: a ampliação do conceito

Com a emergência da crise financeira e estrutural, temos assistido a uma tentativa de ampliação do conceito de justa causa, por parte da entidade patronal, numa clara derrogação do princípio constitucional da excecionalidade desta sanção

Texto | José Pereira da Costa*

Um dos temas da ordem do dia no mundo do Direito do Trabalho é a ilicitude do despedimento, quando invocada a justa causa por parte da entidade empregadora.

Na verdade, com o aumento do número de despedimentos com invocação de justa causa, muitas vezes através da instrumentalização do processo disciplinar, os tribunais têm sido chamados a, repetidamente, densificar o conceito de justa causa, caracterizando-o.

Nesse considerando, em recente Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Évora, em processo que opôs um trabalhador bancário a um banco, foi proferida decisão com o seguinte conteúdo, que perfilhamos:

Antes de mais, importa ter presentes os princípios jurídicos a considerar em torno da noção de justa causa de despedimento.

Como decorre do n.º 1, do artigo 351.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Esta noção de justa causa corresponde à que se encontrava vertida no artigo 9.º, n.º 1 do Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 64A/89, de 27 de fevereiro (LCCT) e, posteriormente, no n.º 1, do artigo 396.º, do Código do Trabalho de 2003 e pressupõe a verificação cumulativa de três requisitos: (i) um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, grave em si mesmo e nas suas consequências; (ii) a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação de trabalho; (iii) a verificação de um nexo de causalidade entre o referido comportamento e tal impossibilidade.

A ilicitude consiste na violação dos deveres a que o trabalhador está contratualmente vinculado, seja por ação, seja por omissão.

Relativamente à culpa, a mesma deve ser apreciada segundo o critério do artigo 487.º, n.º 2, do Código Civil, ou seja, pela diligência de um bonus pater família, em face das circunstâncias de cada caso, o mesmo é dizer, de acordo com "um trabalhador médio, normal" colocado perante a situação concreta em apreciação.

Quanto à impossibilidade de subsistência do vínculo, é necessário que ocorra uma absoluta quebra de confiança entre o empregador e o trabalhador, suscetível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.

Por isso, é necessário proceder a uma apreciação em concreto da situação de facto, selecionando os factos e circunstâncias a atender e valorando-os de acordo com critérios de muito diferente natureza – éticos, organizacionais, técnico-económicos, gestionários, de ordem sociocultural e até afetiva –, designadamente atendendo, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, e aferindo a culpa e a gravidade do comportamento do trabalhador e o juízo de prognose sobre a impossibilidade de subsistência da relação laboral em consonância com o entendimento de "um bom pai de família" ou de um empregador normal ou médio, em face do caso concreto, segundo critérios de objetividade e de razoabilidade (cfr. n.º 3 do artigo 351.º).

No enquadramento geral da questão, não pode também deixar de ter-se presente que no âmbito das relações de trabalho é de primordial importância a existência de uma re-

emergência da crise financeira e estrutural, temos assistido a uma tentativa de ampliação do conceito de justa causa, por parte da entidade patronal, numa clara derrogação do princípio constitucional da excecionalidade desta sanção. A sua utilização nesses termos merece severa crítica e deve ser sancionada em termos adequados pelos tribunais.

O processo disciplinar, como temos vindo a referir, é o momento apropriado para o trabalhador se defender no âmbito da relação laboral, quando, de forma indiciária, foram apurados factos merecedores de investigação.

Nesse sentido, o arquivamento do processo ou a aplicação de uma sanção não podem ser isentos de valorização. Para pior, caso se verifique um comportamento suscetível de censura, só poderá ser aplicada a sanção de despedimento caso a entidade patronal prove que outra não é a medida adequada.

É esse o entendimento do Tribunal no Acórdão que aqui vos trazemos: não é qualquer comportamento ilícito que é suscetível de despedimento; é necessário ir mais além, é necessário que a entidade patronal demonstre a gravidade desse comportamento, é necessário que a entidade patronal demonstre que outra não é a sanção aplicável àquele ato ilícito. ▀

*Advogado do SBSI



Relatório Eurofound 2015

Uma Europa laboral de crescimento lento

Texto | Pedro Gabriel

O emprego na Europa encontra-se numa trajetória de crescimento lento, após um longo período marcado por desemprego e estagnação económica. No entanto, a qualidade de vida dos europeus tem vindo a cair, com a pobreza ainda a ameaçar milhões de pessoas. Esta é a conclusão do “Relatório Anual 2015 da Eurofound: Viver e trabalhar na Europa”, que apresenta uma radiografia sobre o desenvolvimento económico e social dos cidadãos, com especial enfoque no emprego

O relatório 2015 da Eurofound - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, agência da União Europeia de âmbito tripartido, procurou examinar novas fontes, caminhos e formas emergentes de emprego que oferecem flexibilidade laboral aos trabalhadores, numa altura em que a UE procura recuperar os objetivos para o emprego inscritos na estratégia para o crescimento na Europa.

A pesquisa demonstra também que, à medida desse crescimento, os mercados laborais tornaram-se mais polarizados entre empregos altamente qualificados e remunerados e empregos pouco qualificados e mal remunerados.

A procura por empregos flexíveis no setor dos serviços ou a desregulação do mercado de trabalho deram origem a mais emprego, mas também a um tipo de emprego mais atípico.

MELHORIAS

A Eurofound concluiu que em algumas ocupações os desafios mantêm-se, embora as condições de trabalho tenham, de facto, permanecido estáveis em toda a linha, havendo mesmo algumas melhorias: a clara redução à exposição ao risco nos locais de trabalho e uma diminuição significativa no horário de trabalho. Além disso, a diminuição da desigualdade entre homens e mulheres

nos locais de trabalho é uma boa notícia, ainda que seja feito dentro de um mercado de trabalho altamente segregado.

Mas apesar de uma maior convergência salarial nos anos anteriores à crise, com crescimento acentuado especialmente em alguns países da Europa Central e Oriental, as desigualdades salariais têm, desde então, começado a tomar conta novamente dos Estados Membros. Neste contexto, e à medida que a tensão aumenta em relação ao fluxo de migrantes na Europa, o estudo da Eurofound revela que, no geral, os trabalhadores móveis nos dez países da Europa Central e Oriental acarretam benefícios e serviços em menor escala do que a população na-

tiva dos países de acolhimento mais ricos da União Europeia (UE).

AUMENTO DO EMPREGO

O crescimento do emprego manteve-se em 2015, regressando a um nível semelhante ao observado antes da crise, embora a taxa de emprego na UE continue bem abaixo do pico pré-crise.

À medida que a recuperação avançou, os padrões de emprego saídos da crise e

da recessão começaram a inverter-se. Os empregos de pequena e média remuneração cresceram e mais oportunidades surgiram para os trabalhadores do sexo masculino, jovens trabalhadores e trabalhadores sem formação superior.

SERVIÇOS

O crescimento do emprego nos serviços no período 2013-2014 espalhou-se por todas as camadas salariais, sendo mais propenso a acontecer

em empregos mal remunerados do que nos melhor remunerados. Tal representa uma mudança brusca em relação aos períodos de crise, onde o crescimento se concentrou nos empregos mais bem pagos.

O trabalho que mais contribuiu para o crescimento do emprego nos serviços foi o dos trabalhadores do setor alimentar, havendo igualmente um forte crescimento em serviços de limpeza e auxiliares de saúde, cuidados domiciliários e ação social. ►

Emprego na Europa

NOVAS FORMAS DE EMPREGO

MODELO	OBJETIVO	TIPO DE EMPREGADO	SETOR
Partilha de trabalhadores	- Um trabalhador é contratado e partilhado por um grupo de empregadores, que dão emprego permanente a tempo inteiro	- Baixas qualificações; - Especialistas	- Setores sazonais (agricultura e turismo) e indústria; - PME setor privado
Gestão temporária	- Gestor contratado temporariamente para um projeto específico, integrando assim a gestão externa da organização	- Altamente qualificados e experientes (com competências de gestão); - Trabalhadores de meia-idade ou mais velhos	- Indústrias tradicionais do setor privado
Partilha de emprego	- O empregador contrata dois ou mais trabalhadores para, em conjunto, preencherem uma vaga, convertendo dois ou mais part-times num full-time	- Trabalhadores mais novos e mais velhos; - Mulheres; - Reentradas no mercado de trabalho	- Setor público; - Empregos que exigem poucas e muitas qualificações em simultâneo
Trabalho móvel baseado nas novas tecnologias	- Trabalhadores cumprem a sua tarefa em qualquer local e horário, graças às novas tecnologias	- Altamente qualificados, gestores; - Jovens; - Homens	- Serviços do setor privado (novas tecnologias e indústrias criativas); - Negócios internacionais
Empregos de cooperação	- Freelancers, trabalhadores independentes ou microempresas cooperam para superar limitações de tamanho e isolamento profissional; - Coworking, que envolve a partilha de um espaço de trabalho, back-office e tarefas de apoio	- Altamente qualificados, mais velhos; - Altamente qualificados, jovens trabalhadores de indústrias criativas	- Construção e produção
Portfolio	- Trabalhador independente trabalha para vários clientes	- Especialistas altamente qualificados e experientes	- Serviços do setor privado (novas tecnologias e indústrias criativas)
Emprego de multidão	- Uma plataforma online conjuga trabalhadores e empregadores para projetos específicos, com as tarefas maiores divididas numa 'nuvem virtual' de trabalhadores	- Altamente qualificados; - Jovens	- Novas tecnologias, indústrias criativas; - PME e empresas maiores com falta de recursos internos; - ONG
Voucher	- O cliente paga pelo serviço de um trabalhador através de um voucher adquirido a uma empresa autorizada, que se encarrega das contribuições salariais e sociais do trabalhador	- Pouco qualificados; - Mulheres	- Trabalho doméstico e agricultura; - Trabalhadores mais velhos, com nível de cultura superior
Trabalho casual	- O empregador fornece emprego ao trabalhador de acordo com as suas necessidades, mas não é obrigado a dar-lhe emprego regular	- Trabalhadores jovens; - Pouco qualificados; - Mulheres	- Setores sazonais (agricultura, turismo) ou com procura variável (assistência); - Indústrias com baixas remunerações

► No setor público, o emprego bem remunerado e qualificado que mais cresceu foi o dos profissionais de saúde, enquanto no setor privado houve um rápido crescimento de profissionais das tecnologias de informação e programação, bem como de profissionais administrativos e de negócios e na consultoria de gestão.

FLEXIBILIDADE

Uma característica do mapa laboral em 2015 foi o desenvolvimento de novas formas de trabalho, de maneira a responder às exigências de flexibilidade tanto para empregadores como para trabalhadores.

Os empregadores constroem as suas equipas em função das características da sua atividade, precavendo oscilações na procura, pressões macroeconómicas, concorrência e globalização. Esta situação tem um duplo efeito: as empresas operam a um custo viável mas a qualidade do emprego é, muitas vezes, questionável.

Por seu turno, os trabalhadores também procuram flexibilidade, numa ló-

NEGOCIAÇÃO COLETIVA ENFRAQUECIDA

A tendência na negociação coletiva está a mover-se numa direção contrária ao objetivo da moderação salarial.

As competências na negociação moveram-se para os níveis mais baixos desde os anos 90, um processo que se acelerou desde 2008. Até essa altura, eram apenas oito os países – República Checa, Estónia, Hungria, Letónia, Lituânia, Malta, Polónia e Reino Unido – onde a negociação coletiva era feita predominantemente a nível de empresa. No entanto, houve uma mudança acentuada para a descentralização, que foi reforçada com a liberdade dada aos empregadores para se afastarem das convenções coletivas, principalmente após 2008.

Portugal não escapa ao grupo de países onde a coordenação na negociação coletiva é considerada fraca, o que pode dever-se a várias razões:

- Queda dos filiados em sindicatos (embora Portugal seja dos poucos países onde a filiação aumentou ligeiramente desde 1997);
- Menos acordos com governos;
- Queda na cobertura da negociação coletiva (o número de Estados-membros com uma cobertura abaixo dos 40% passou de 6 em 1999 para 11 em 2013);
- Menos extensão de acordos a trabalhadores não sindicalizados ou a trabalhadores em empresas fora desses acordos.

INQUÉRITO TRABALHADORES



Figura 1

gica de fuga ao tradicional emprego "das nove às cinco", que lhes permita conciliar trabalho e vida pessoal.

O estudo da Eurofound documentou nove novas formas de emprego que surgiram nos Estados-membros com vista à flexibilidade laboral. Estas formas caracterizam-se por uma de duas hipóteses, ou mesmo pelas duas em simultâneo:

- Um novo modelo de relação laboral entre empregador e trabalhador ou entre cliente e trabalhador;
- Um novo padrão laboral – por outras palavras, uma nova maneira de conduzir o trabalho (ver quadro).

TRABALHO SUSTENTÁVEL

Altos índices de empregabilidade e um bom desempenho económico das empresas não se alcançam comprometendo a qualidade do trabalho: boas condições laborais atraem as pessoas para o mercado de trabalho e ajudam a construir mão-de-obra forte e qualificada. No entanto, são muitas as preocupações sobre se a força da globalização e a liberalização do mercado de trabalho colocam uma pressão negativa sobre a qualidade do emprego, especialmente em contextos de crise económica.

As informações mais recentes sobre as condições de trabalho na Europa mostram que grande parte dos trabalhadores sente-se motivada, apoiada pelos colegas e bem informada sobre saúde e segurança (ver fig. 1).

TEMPO E INTENSIDADE LABORAIS

O estudo mostra que a maior parte dos trabalhadores encontra-se satisfeita com o seu horário de trabalho, sendo que o tempo médio na UE tem vindo a cair: 41 horas em 1991, 38 em 2010 e 36 em 2015.

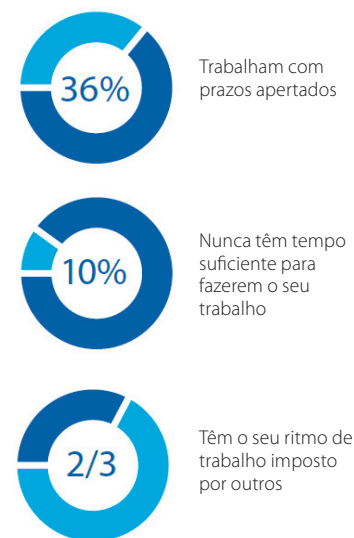
No entanto, horários de trabalho atípicos – para muitos com consequências na vida pessoal que resultam em

stress – são ainda uma realidade para muitos trabalhadores. Mais de metade trabalha pelo menos um sábado por mês, enquanto 30% fazem-no, pelo menos, ao domingo. Um terço trabalha 10 horas ou mais por dia pelo menos uma vez ao mês e um quinto trabalha por turnos, inclusive à noite.

O stress é causado principalmente pela natureza do trabalho a que não são alheios prazos, trabalho de forma acelerada, interrupções frequentes ou tempo suficiente para completar uma tarefa (ver fig. 2).

Figura 2

CARATERÍSTICAS DO TRABALHO



EXCESSO DE TRABALHO

O trabalho interfere na vida pessoal de muitos trabalhadores, com quase metade a afirmar fazê-lo nos seus tempos livres. Um em cada 10 fá-lo semanalmente (ver fig 3).

DISPARIDADES NA IDADE

Tanto os trabalhadores mais novos como os mais velhos encontram van-

Figura 4

VANTAGENS E DESVANTAGENS

Por toda a Europa a mão-de-obra está a envelhecer mais do que a população em geral



tagens e desvantagens no local de trabalho, embora as últimas variem conforme a faixa etária (ver fig. 4).

IGUALDADE DE GÉNERO

A promoção da igualdade de género entre homens e mulheres é uma das boas notícias do relatório da Eurofound, mas continuam a existir algumas disparidades que vão desde o posto de trabalho ao tipo de contrato, remuneração e horário de trabalho.

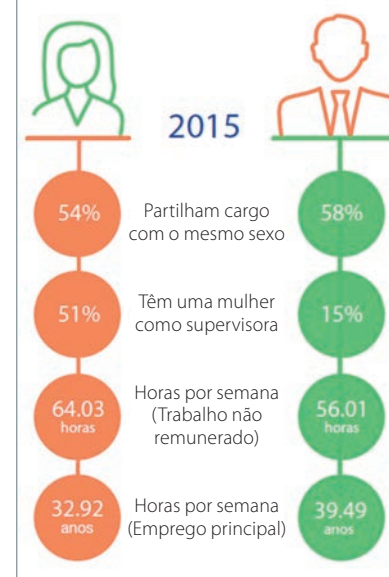
A segregação ocupacional de género continua a persistir. Mais de metade dos trabalhadores partilham o cargo com trabalhadores do mesmo sexo, enquanto um terço tem supervisão de uma mulher. Metade dos membros do sexo feminino tem uma mulher na chefia, enquanto no caso dos homens o número baixa drasticamente para os 15%.

O estudo indica ainda que, em média, as mulheres trabalham menos horas em empregos remunerados do que os homens, em grande parte porque uma maior proporção de mulheres trabalha a tempo parcial.

No entanto, o uso do tempo fora do trabalho por parte de ambos os géneros é um fator importante para compreender a participação das mulheres no mercado de

Figura 5

IGUALDADE DE GÉNERO



trabalho. Quando o horário de trabalho não remunerado – que inclui o trabalho ligado a cuidar de terceiros mais o tempo de deslocamento – é adicionado ao horário pago, as mulheres em geral trabalham mais horas. Isto demonstra que as responsabilidades nos cuidados e no trabalho doméstico continuam a ser partilhadas de forma desigual por homens e mulheres. (ver fig. 5) ►

Figura 3

TRABALHO E TEMPO LIVRE



CUIDADOS A TERCEIROS

A responsabilidade de tomar conta de crianças ou outros dependentes muitas vezes torna difícil a conciliação com o trabalho.

O relatório da Eurofound demonstra que 12% dos homens e 16% das mulheres tomam conta de um familiar mais velho ou com deficiência pelo menos uma vez por semana. A proporção de assistentes entre os trabalhadores é quase tão alta como a população geral. Uma em cada cinco pessoas entre os 50 e os 64 anos tem cuidados a prestar em casa.

Em muitos países europeus, a possibilidade de conciliar o trabalho e o cuidado a terceiros está dependente da boa vontade dos empregadores. Aqui podemos distinguir três grupos:

Grupo 1 – Países com políticas direccionadas para a conciliação entre trabalho e vida familiar. A maioria tem um bom nível de flexibilidade no horário e, em alguns casos, proteção a quem presta cuidados a terceiros. Ex.: França, Reino Unido, Irlanda, Bélgica, Alemanha, Áustria, Suécia, Finlândia, Lituânia.



Grupo 2 – Países que colocam mais ênfase em férias de curto prazo e na proteção ao emprego a quem presta cuidados. Limitam a flexibilidade de horário e o direito a licenças de urgência. Ex.: Itália, Luxemburgo, Eslovénia, Croácia, Noruega, Estónia.

Grupo 3 – Países onde a flexibilidade de horário tem de ser acordada e a proteção ao emprego a quem presta cuidados é pouca. Muitos são os que desistem do trabalho para tomarem conta de terceiros, uma vez que a conciliação é praticamente impossível. Ex.: PORTUGAL, Espanha, Holanda, Letónia, Polónia, Eslováquia, Hungria, Rep. Checa, Roménia, Bulgária, Grécia, Malta, Chipre.



Team Foot volta a festejar

Depois de ter conquistado o título de campeão do Sul e Ilhas, a Team Foot repetiu a façanha com o título nacional. O GD Santander Totta voltou a ser a vítima

A final-four do 40.º Torneio Interbancário de Futsal realizou-se em Portimão, nos dias 4 e 5 de junho. Team Foot e GD Santander Totta (SBSI), Os Galáticos (SBC) e os Ventus Popularitas (SBN) foram as equipas que lutaram pela conquista do campeonato.

MARGEM MÍNIMA

A 1.ª meia-final opôs GD Santander Totta aos Galáticos com a equipa do Sul a triunfar por 3-2.

Início de jogo frenético com o Santander Totta a inaugurar o marcador em cima do 2.º minuto, por intermédio de Pedro Palha, resultado que viria a ser ampliado por Jorge Alves, aos 4'. Ainda o minuto não tinha chegado ao fim e já José Lourenço reduzia para os Galáticos.

Depois de um período de maior tranquilidade das duas equipas, foi preciso esperar até aos 19' para haver novo golo. Carlos Lopes fazia o terceiro para o Santander Totta, resultado com que se atingiu o intervalo.

Na etapa complementar, a esperança renasceu nos homens do Centro, com Bruno Lopes a reduzir aos 5'. Apesar das boas oportunidades, o resultado não viria a sofrer mais alterações.

GOLEADA

O 2.º jogo também foi fértil em golos, com a Team Foot a golear a equipa Ventus Popularitas, por 7-1.

Apesar dos números redondos, a 1.ª parte só conheceu dois golos, ambos para a Team Foot e por intermédio do capitão João Rebocho (11' e 19').

A 2.ª parte começou com uma demonstração de eficácia por parte da equipa do SBSI, com cinco golos sem resposta. Rui Morgado (6'), Bruno Santos (9'), Rogério Gomes (12') e Bruno Correia (12' e 14') apontaram os restantes golos enquanto o tento de honra dos do Norte chegou aos 16', por intermédio de Rui Silva.

A Team Foot conseguia assim o passaporte para a final com o Santander Totta. Ventus Popularitas e Galáticos lutariam pelo bronze.

JOGO DE LOUCOS

O jogo de atribuição do 3.º e 4.º lugares merecia ter a designação de final, uma vez que só foi possível apurar o vencedor através de pontapés da marca de grande penalidade.

A 1.ª parte chegou ao fim com o resultado de 4-1 favorável à Ventus Popularitas, mercê dos golos de Jorge Estrela (5'), para os Galáticos, e de Rui Silva (8'), Tiago Reuss (11' e 16') e Frederico Mota (19'), para a Ventus Popularitas.

Na 2.ª parte os papéis inverteram-se, com 4 golos para a equipa do SBC, por Bruno Lopes (5' e 12'), José Lourenço (18')

e Hugo Batista (20'). Tiago Reuss marcou para a equipa do Norte (12').

Fim do tempo regulamentar, foi necessário recorrer a prolongamento. Também aqui o equilíbrio dominou, com um golo para cada lado. Rui Silva marcou para a Ventus Popularitas, aos 2', enquanto Marco Gaspar, aos 5', garantiu a decisão através da marca de penalty.

Na lotaria foi mais forte a equipa dos Galáticos, triunfando por 10-9, após o empate a seis no final do prolongamento.

FINAL SULISTA

Team Foot e GD Santander Totta repetiram a final do Sul e Ilhas e, tal como nesse jogo, proporcionaram um excelente jogo de futsal.

Oportunidades de parte a parte, duas equipas que se conhecem bem e souberam encaixar uma na outra. Não é de estranhar que a boa réplica dada pelas duas defesas tenha resultado num jogo com apenas um golo, favorável à Team Foot.

No entanto, esse tento solitário apenas chegou no 2.º tempo, aos 14', com Bruno Santos a tornar-se o herói da partida.

A Team Foot terminou assim a época da melhor maneira, juntando o campeonato regional ao nacional. ■

Classificação final:

1.º Team Foot, 2.º GD Santander Totta, 3.º Os Galáticos
4.º Ventus Popularitas

Melhor marcador:

Tiago Reuss (Ventus Popularitas/SBN) – 3 golos

Guarda-redes menos batido:

Tiago Matias e Tiago Ricardo (Team Foot/SBSI) – 1 golo

Taça Disciplina:

Os Galáticos (SBC)



Team Foot (SBSI)



GD Santander Totta (SBSI)



Os Galáticos (SBC)



Ventus Popularitas (SBN)

Tiro

Dobradinha para Pedro Borralho

Depois de conquistar o título do Sul e Ilhas, o concorrente do GDNB/SBSI estendeu a glória ao âmbito nacional num final de época perfeito



Pevidém acolheu a Final Nacional do Campeonato Interbancário de Tiro 2016 no dia 18 de junho, que contou com a participação de 23 concorrentes.

Depois de conquistar o título regional do Sul e Ilhas, Pedro Borralho (GDNB/SBSI) apontou a mira ao título nacional e não podia ter tido melhor sorte. No total das quatro pranchadas de 25 pratos cada, Pedro Borralho acertou num total de 95 pratos (25-24-23-23), resultado suficiente para arrecadar o principal troféu.

No segundo posto, João Gouveia (GDST/SBSI) ficou-se pelos 91 pratos (24-24-20-23) enquanto Carlos Coelho (CMBCP/SBC) foi terceiro, com 89 pratos atingidos (23-23-21-22).

Com 88 pratos (19-22-25-22), João Amorim (CMBCP/SBN) alcançou a quarta posição, com o quinto posto a ficar para Rui Martins (GDST/SBSI), com 87 pratos (21-21-23-22).

De realçar o desportivismo e convívio protagonizado por todos os concorrentes, que assim reforçaram a importância deste tipo de atividades. ■

Nota: No número anterior da Revista Febase, na modalidade de bowling, referimo-nos ao concorrente Gabriel Dias como sendo do Banco Popular quando na verdade pertence ao Banco de Portugal. Ao visado e aos leitores pedimos desculpa pelo lapso.

Pesca de Alto Mar

Luís Ferreira campeão nacional

Na final de Sesimbra, o concorrente do SBSI pescou o maior número de exemplares e conseguiu a pontuação mais alta, arrecadando assim o principal troféu

O 29.º Campeonato Interbancário de Pesca de Alto Mar teve a sua derradeira prova no dia 29 de maio, em Sesimbra, contando com a participação de 12 concorrentes, sempre unidos num espírito de camaradagem.

O grande vencedor da prova foi Luís Ferreira, do Santander Totta/SBSI, que deixou a concorrência a uma distância considerável, ao pescar 89 exemplares que lhe valeram 1.345 pontos. Na segunda posição surgiu Camilo Santos, também do Montepio Geral/SBSI, com 54 exemplares capturados e 1.075 pontos.

O terceiro lugar do pódio foi para o concorrente do Millennium bcp/SBN, Manuel Alves, cujos 57 exemplares valeiram 1.030 pontos.

António Valério (Millennium bcp/SBSI), com 48 exemplares e 1.025 pontos, e António Alves (Novo Banco/SBN), com 43 exemplares e 1.020 pontos, alcançaram a quarta e quinta posições, respetivamente.



De destacar o melhor exemplar do dia, uma dourada de 32 centímetros, capturada por João Nunes (Santander Totta/SBSI).

A restante classificação ficou ordenada da seguinte maneira: 6.º Jorge Pinto (Novo Banco/SBN), 7.º Virgílio Santos (Millennium bcp/SBN), 8.º Camilo Baía (Santander Totta/SBSI), 9.º Rui Nunes (Banco BPI/SBC), 10.º Pedro Veiga (Banco BPI/SBC), 11.º João Nunes (Santander Totta/SBSI), 12.º Luís Patas (Santander Totta/SBSI). ■

CAMPO DE FÉRIAS FECHADO

Os preços incluem: Transporte de Lisboa, Porto ou Coimbra para Penamacor e regresso. Estadia em regime de pensão completa (alojamento, pequeno-almoço, almoço, lanche, jantar e ceia). Prática de Natação, Passeios, Caminhadas, Slide, Rappel, BBT/Cicloturismo, Bsnaga Ball e outras atividades apropriadas às faixas etárias envolvidas. Todos os materiais necessários às diversas atividades.

Para Crianças e Jovens a partir dos 8 anos de idade

2016

1º Turno:
9 a 23 de Julho

2º Turno:
23 de Julho a 6 de agosto

3º Turno:
6 a 20 de agosto

4º Turno:
20 de agosto a 3 de setembro

Preços:
* 425 Euros para Sócio e Colaborador de Empresa Associada
* 525 Euros para novos sócios * (valores para turnos de 15 dias)

Pagamentos fracionados até novembro
10% de desconto nos pagamentos efetuados na totalidade até a data de início do turno correspondente
(contacte para descontos e condições de pagamento)

Jovens seguros

www.jovensseguros.com . geral@jovensseguros.com . Tlm: 916 564 998 . Tlf: 211 383 593



O STAS tinha razão!

Portaria de Extensão do ACT 2016
e a caducidade do CCT 2008

É altura de quem não confiou
no STAS poder fazê-lo
e, assim, assegurar a sua
proteção sindical

Foi publicado no Diário da República n.º 123, de 29 de junho, a Portaria que estende a todos os trabalhadores das empresas subscritoras e aderentes do ACT de 2016 o conteúdo do mesmo.

A esta Portaria de Extensão opôs-se o SINAPSA, com a alegação, entre outros argumentos, da existência do CCT de 2008 e posterior Portaria de Extensão publicada em 2009.

Todas as alegações do SINAPSA foram vencidas, conforme se pode verificar consultando o referido Diário da República.

No preâmbulo da portaria confirma-se a caducidade do CCT 2008, por força da

extinção voluntária da APS como associação de empregadores, o que significa que os associados do SINAPSA, não estando abrangidos pelo ACT de 2016, deixaram de estar abrangidos por convenções coletivas, isto é, correm o risco de verem as empresas seguradoras aplicar-lhes unicamente o preceituado no Código do Trabalho.

O STAS manteve ao longo deste dramático processo a paciência e a compreensão necessária para, bombardeado com uma desinformação sistemática e com um cortejo de mentiras e omissões, ir aguentando as indecisões e até, por vezes, a incompreensão de alguns trabalhadores perante a confusão que propositadamente o SINAPSA criou.

Esta Portaria de Extensão vem confirmar a validade de tudo o que ao longo deste tempo o STAS informou e esclareceu. Mais uma vez, o tempo demonstra-nos que tomámos a melhor opção ao celebrar o ACT de 2016, salvaguardando os nossos associados.

E agora?

Qual o caminho a trilhar pelos trabalhadores iludidos pelo SINAPSA?

É altura de quem não confiou no STAS poder fazê-lo e, assim, assegurar a sua proteção sindical. ■

Texto | Carlos Marques

Direção visita o Funchal

A Direção Nacional, representada pelo presidente Carlos Marques e pela vogal Patrícia Caixinha, voaram no dia 22 de junho até ao Funchal para conjuntamente com a Direção da Madeira contactarem os trabalhadores das diversas delegações de seguradoras e corretores e mediadores existentes na cidade.

Júlio Hélder Silva e José Ricardo Silva, membros da direção local, acompanharam os dirigentes nacionais ao longo da estadia.

Durante dois dias foi possível o contacto com colegas, esclarecendo dúvidas sobre questões contratuais e laborais e sobre os direitos dos trabalhadores, e ainda prestar informação sobre as atividades para os sócios. As sugestões e algumas preocupações manifestadas pelos associados foram registadas.

Foram visitadas as seguintes delegações: Açoreana; Fidelidade – Centro de Mediadores; Generali; Fidelidade – Agência de Clientes; Ageas; Mapfre; Liberty; Tranquilidade; e Lusitania.

Durante a visita, os dirigentes contactaram ainda agências de Corretores e Mediadores como: CBK Madeira – Corretores de Seguros S.A.; Ponto Seguro – Mediação de Seguros Lda.; Grupo Roovers; e a Universal – Corretores de Seguros.

O balanço desta deslocação é positivo e as Direções, quer nacional quer regional, confirmaram, uma vez mais, a necessidade de, com regularidade, estarem presentes e próximas dos colegas que continuam a depositar a confiança no Sindicato que melhor os defende.

TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 178/2016
de 29 de junho

Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, S. A., e outras e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro

O acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, S. A., e outras e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, abrange as empresas outorgantes que no território nacional se dediquem à atividade seguradora e trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

As partes subscritoras requereram a extensão do acordo coletivo às empresas não outorgantes da convenção coletiva que se dediquem à atividade de seguros, resseguros e fundos de pensões, exceto segurança social obrigatória, e trabalhadores das profissões e categorias nele previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro de 2012, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

Atendendo a que compete às associações de empregadores a representação do setor de atividade em que se inserem; que no interesse dos seus associados cabe às associações de empregadores o direito à celebração de contratos coletivos no respetivo setor de atividade; que o setor da atividade seguradora era representado pela APS — Associação Portuguesa de Seguradores, e que a mesma foi extinta voluntariamente, como associação de empregadores, em 29 de novembro de 2015, a presente extensão abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes do acordo coletivo e respetivos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Considerando que o âmbito de aplicação da extensão corresponde ao previsto na subalínea v) da alínea b) do n.º 1 da RCM, fica dispensada a verificação do critério da representatividade, nos termos da alínea c) do n.º 1 da RCM, porquanto, assentando no número de trabalhadores ao serviço das entidades empregadoras outorgantes, fica o mesmo automaticamente preenchido. Consequentemente, fica dispensada a consideração das respetivas implicações para a competitividade de outras empresas do setor não outorgantes da convenção, uma vez que a extensão não se lhes aplica.

Considerando que o acordo coletivo regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão apenas é aplicável no território do continente, porquanto nas Regiões Autónomas a extensão de convenções coletivas compete aos respetivos Governos Regionais.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2016, na sequência do qual o SINAPSA — Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins deduziu oposição à emissão da portaria de extensão. Em síntese, a oponente alega que a extensão carece de fundamentação legal, porquanto o n.º 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho (CT) apenas autoriza a sua emissão para o setor de atividade e que existe contrato coletivo para a atividade seguradora, celebrado em 2008 entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores e a oponente, com portaria de extensão emitida em 2009, que acautela as necessidades económicas e sociais a que se refere o n.º 2 do artigo 514.º do CT. Acresce, ainda, que a emissão de portaria de extensão com fundamento na RCM é inconstitucional por violar a tipicidade dos atos normativos prevista no artigo 112.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).

O argumento da oponente no sentido de que o CT apenas autoriza a emissão de portaria de extensão para o setor de atividade não tem cabimento na lei. Do disposto nos artigos 514.º e 515.º do CT resulta que, sem prejuízo da ponderação de circunstâncias sociais e económicas, nomeadamente a identidade ou semelhança das situações a abranger pela portaria de extensão e as previstas

na convenção a estender, a emissão daquela é admissível desde que existam empregadores e trabalhadores não abrangidos por regulamentação coletiva de trabalho negocial. Por outro lado, decorre do regime relativo à concorrência entre portarias de extensão, previsto no n.º 2 do artigo 483.º do CT, que a lei não impede a emissão de portaria de extensão de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável no mesmo âmbito.

Acresce que a APS — Associação Portuguesa de Seguradores, parte empregadora subscritora dos contratos coletivos para o setor da atividade seguradora, extinguiu-se como associação de empregadores. Considerando que compete às associações de empregadores e associações sindicais a celebração de contratos coletivos nos setores de atividade que representam e que, embora o legislador não regule expressamente a extinção de associação de empregadores outorgante de contrato coletivo como causa de cessação de vigência de convenção coletiva, tal efeito está implícito no regime jurídico, porquanto não é possível conceber uma convenção coletiva com apenas uma parte.

Quanto ao argumento de que a RCM viola o artigo 112.º da CRP, é de assinalar que não foi declarada até à data a sua inconstitucionalidade. Por outro lado, é consabido que a RCM visa a clarificação das situações em que o serviço competente pela tramitação da emissão da portaria de extensão procede à sua instrução, o que é feito e proposto, conforme refere expressamente a RCM, tendo em conta o disposto no n.º 2 do artigo 514.º e no artigo 515.º, ambos do CT, ou seja, mediante a ponderação das circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem e no respeito pelo princípio da subsidiariedade das portarias de extensão.

Deste modo, face à oposição e considerando que assiste ao SINAPSA a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores nela filiados, procede-se à exclusão dos trabalhadores nela filiados do âmbito da presente extensão. Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscrites no n.º 1 da RCM, promove-se a emissão da portaria de extensão do acordo coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego (ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016), nos termos do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1 – As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, S. A., e outras e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 – Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

3 – A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados no SINAPSA — Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins.

Artigo 2.º

1 – A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 – A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita, em 24 de junho de 2016.



Formação banca e seguros

Parabéns aos novos técnicos!

ESTÁGIO

Oito dos formandos conseguiram ingressar com sucesso no mercado de trabalho, após a conclusão dos seus estágios

Texto | Diogo Tavares

Nós, no SISEP, acreditamos que a formação é essencial para a credibilização de jovens e adultos, e é nesta premissa que firmamos a nossa missão. Pois é certo, caro leitor, que antes de continuar gostava de lhe deixar uma citação do treinador da NFL, Vince Lombardi, que diz: "Os líderes fazem-se, eles não nascem. Eles fazem-se com trabalho e esforço, que é o preço que todos temos que pagar quando queremos alcançar uma meta que valha apenas."

Neste raciocínio, a nosso ver um profissional dos seguros não nasce, ele forma-se. Não só com trabalho e esforço, mas também com dedicação. Um formando ingressa num ramo de atividade com o qual muitas vezes não está familiarizado e através da nossa formação específica e profissional, ele adquire as competências fulcrais para o seu sucesso na carreira que tem pela frente.

Em abril concluímos com sucesso mais um curso de Técnico/a de Banca e Seguros, encerrando o ciclo de aprendizagem para esta turma, sendo-lhe atribuído o 12.º ano de escolaridade. Mais ainda: oitos destes nossos formandos conseguiram ingressar com sucesso no mercado de trabalho após a conclusão dos seus estágios, com alguns a serem acolhidos nas empresas onde estagiaram. É com muito orgulho que olhamos para o nosso papel como entidade formadora na coalescência do futuro destes jovens.

Mas uma das nossas formandas, contudo, foi ainda mais longe, e após concluir o curso ingressou pela via do ensino superior no ISCAL – Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa. Não restam dúvidas quanto à importância do ensino superior no mercado de traba-

lho, pois um profissional formado na sua área de atuação tem muito mais hipóteses de subir na carreira escolhida e alcançar o seu sucesso profissional. Neste aspeto estamos satisfeitos pela nossa formanda ter escolhido esta via.

Da nossa parte, não podemos deixar de estender a nossa gratidão a todas as entidades que colaboram connosco na formação destes jovens e que dispõem dos seus recursos ao disponibilizar estágios para os nossos formandos, preparando-os para o mercado de trabalho através da formação laboral. Aos nossos formandos que após concluírem o nosso curso emigraram, desejamos-lhes todo o sucesso possível no mercado de trabalho nos países que os acolheram, e que os conhecimentos que adquiriram no SISEP lhes sirvam bem no futuro próximo. ▶

Portimão

SISEP marca presença no Opto

Texto | Filipa Torrão



O Pólo de Portimão do SISEP foi convidado pelo departamento de juventude da Câmara Municipal de Albufeira a estar presente no maior evento de Educação e Formação do Algarve, o Opto, cuja 4.ª edição decorreu na cidade, de 4 a 6 de maio.

O evento já conta com quatro edições e o SISEP esteve representado nas duas últimas. A edição deste ano contou com a visita de cerca de cinco mil pessoas, o que possibilitou uma oportunidade de divulgação única da oferta formativa do SISEP do Pólo de Portimão e Faro aos jovens vindos de todos os concelhos do Algarve.

Esta iniciativa possibilitou também o estabelecimento de contactos com outras entidades, tanto para divulgação em concelhos onde o SISEP não está presente, como para a eventualidade de estabelecimento de projetos conjuntos e parcerias. E

para os formandos que participaram ativamente na divulgação do stande, permitiu a partilha de experiências com outros jovens e o contacto com entidades e oferta para opções futuras, após a conclusão do 12.º ano.

Este Fórum proporcionou, a quem o visitou, uma verdadeira reflexão e decisão consciente sobre as suas escolhas vocacionais e opções futuras. O SISEP conta estar presente na próxima edição, para continuar a apostar na divulgação da oferta formativa do Sindicato e fazer parte do maior evento deste tipo, a sul do Tejo. ▶



CONCURSO FOTO FEBASE

Fotos apuradas no mês de junho



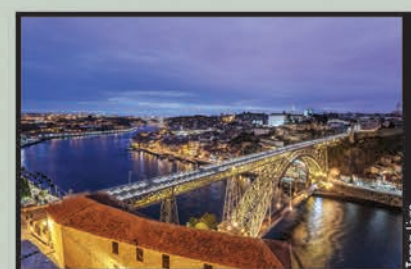
"Torre Galp"
Carlos Santos



"Barco"
Emanuel Pontes



"Primavera"
José Barreiro



"Porto dourado"
José Pinto



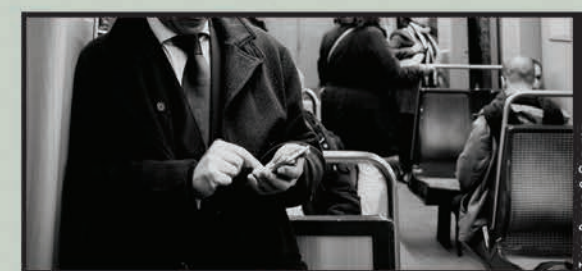
"Micro"
José Barreiro



"P&B"
José Veiga



"Florboleia"
Joana Rosa



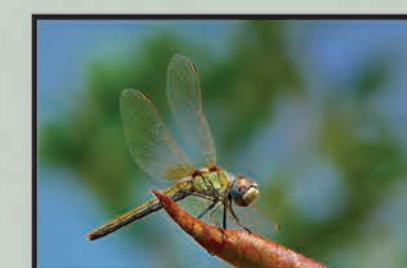
"Ordinary man"
Elsa Teixeira



"A dupla"
Juvenal Candeias



"Penas: castigos ou desgostos?"
Manuela Viola



"Macro"
José Barreiro



"O 28"
Juvenal Candeias



Enfim, ACT!...

Além de mandar a Direção para assinar o texto final da revisão da convenção coletiva, a Comissão Permanente do Conselho Geral aprovou também a apresentação de proposta de aumento salarial para os Acordos de Empresa

Texto | Francisco José Oliveira

A Comissão Permanente do Conselho Geral do SBN aprovou, com apenas uma abstenção e um voto contra, o acordo de princípio alcançado entre os sindicatos da Febase – nomeadamente o Sindicato dos Bancários do Norte – e o grupo negociador das instituições de crédito (GNIC), para a revisão do acordo coletivo de trabalho do setor, mandatando a Direção para a assinatura do texto final.

No final de um longo e difícil processo negocial, foi possível alcançar o acordo de princípio, de que há a salientar:

- a) Afastamento da possibilidade de o ACT entrar em período de caducidade, com todas as consequências daí inerentes;
- b) Atualização salarial de 0,75% para 2016 e 2017 para os trabalhadores no ativo e reformados, com efeitos retroativos a janeiro de 2016;
- c) Manutenção da garantia de que todos os aumentos salariais terão efeito a janeiro de cada ano;
- d) Manutenção da existência das diuturnidades nos moldes atuais, terminando unicamente as diuturnidades de nível;
- e) Tendo terminado as promoções por antiguidade, fica garantido que todos os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até 31 de dezembro de 2014 ficam com o direito à próxima;
- f) As promoções por mérito – dependendo da notação profissional – foram aumentadas de 15 para 16%;
- g) É criada uma cláusula referente à avaliação do desempenho, sendo reconhecido ao trabalhador o direito à reclamação;
- h) Na transferência do local de trabalho por iniciativa da empresa, ficam reconhecidos o conselho de residência e de local de trabalho do trabalhador, bem como a duração da viagem;
- i) Mantém-se o regime de ajudas de custo – não previsto na proposta inicial do GNIC –, embora com diminuição do valor nas deslocações ao estrangeiro;
- j) O prémio de antiguidade é substituído pelo prémio de final de carreira, embora todos os trabalhadores venham a receber de imediato o valor proporcional ao valor do prémio de antiguidade a que teriam direito;
- k) Manutenção do período de férias de 25 dias e do período normal de trabalho de 35 horas semanais, bem como do direito aos dois dias de descanso – sábado e domingo;
- l) Manutenção do direito aos subsídios de estudo e infantil nos moldes usuais;
- m) Manutenção do crédito à habitação nos moldes anteriores, passando o respetivo regulamento a fazer parte integrante do ACT;
- n) Garantia do pagamento de 25% da retribuição base nas isenções de horário de trabalho, mantendo as condições aqueles que auferiram valor superior a este, não podendo assim ver o rendimento diminuído;
- o) Possibilidade de pagamento antecipado da pensão de reforma aos trabalhadores que abandonem o setor, embora com as penalizações previstas no RGSS;
- p) Introdução, na cláusula dos SAMS, do valor *per capita* nos descontos das instituições de crédito, anseio antigo dos sindicatos, mantendo os trabalhadores a mesma percentagem dos descontos e ficando reconhecido que os descontos das IC serão aumentados na mesma data e na mesma percentagem que os verificados na tabela salarial.

REVISTO O AE DA CGD

Na mesma reunião, a Comissão Permanente decidiu, por unanimidade, aprovar a alteração de clausulado proposta pela Caixa Geral de Depósitos, mandatando a Direção do SBN para dar o seu acordo à aplicação das mesmas, devendo a Febase assinar o texto final com aquela instituição de crédito, nos termos já aprovados pelo Sindicato dos Bancários do Norte.

TABELAS SALARIAIS PARA AE

A Comissão Permanente decidiu ainda, por unanimidade, aprovar a apresentação ao Banco de Portugal, ao BIC, às CCAM e à Caixa Geral de Depósitos e às empresas deste grupo propostas de alteração das tabelas salariais e das cláusulas de expressão pecuniárias de igual montante e com data de início à aprovada com o grupo negociador das instituições de crédito – 0,75% desde janeiro de 2016 e igual percentagem a partir de 1 de janeiro de 2017. ▀

SOLIDARIEDADE AOS TRABALHADORES DA CGD

A Comissão Permanente aprovou, por último e também por unanimidade, uma moção apresentada pelos TSD Bancários do SBN, manifestando solidariedade para com todos os trabalhadores da CGD neste momento de dificuldade que atravessam; exigindo que o plano de reestruturação não ponha em causa os postos de trabalho naquela instituição de crédito; que, por intermédio dos mecanismos constitucionais, toda a verdade seja averiguada e punidos os responsáveis e que o Sindicato dos Bancários do Norte acompanhe todo o processo com a proximidade que o mesmo requer, apoiando os associados e nele participando da forma que julgar mais útil e conveniente, com a preocupação primeira de defender os postos de trabalho.

Comissão Sindical de Vila Real

Delegação em bom funcionamento

Miguel Andrade, Júlio Maciel – coordenador – e Altino Rosa são os membros da Comissão Sindical de Delegação de Vila Real. Foi a eles que, acompanhados por João Carvalho Silva – do pelouro de Dinamização Sindical e Sindicalização do SBN –, fizemos a entrevista



Da esquerda para a direita: Miguel Andrade, Júlio Maciel e Altino Rosa

Texto | Francisco José Oliveira

P – Qual é o sentimento em relação à forma como está a decorrer o vosso trabalho?

R – Temos um sentimento claramente positivo, mas não temos dúvidas de que as instalações da delegação de Vila Real não são tão boas como gostaríamos que fossem. Todavia, os associados podem aqui usufruir de um bar e de uma sala de convívio.

P – Quando se fala desta delegação, qual a respetiva área geográfica de influência?

R – A nossa zona geográfica é bastante vasta, uma vez que é composta pelos concelhos de Vila Real, Sabrosa, Alijó, Murça, Mondim de Basto, Ribeira de Pena e Vila Pouca de Aguiar.

P – Neste momento, quais os principais objetivos em que se encontram concentrados?

R – O nosso primeiro objetivo é o de, numa atitude proactiva sempre que possível, acompanhar os associados nos seus anseios e preocupações, dando um contributo fundamental para a resolução dos problemas. Por outro lado, sempre que solicitam os nossos serviços, estamos disponíveis para resolver as questões que nos apresentam, com toda a celeridade e com todo o respeito que os colegas obviamente merecem.

P – Mas possivelmente haverá problemas que vos ultrapassam...

R – Pois há. E, nesse caso, os assuntos que não podem ser resolvidos na delegação e que ultrapassam os nossos poderes são imediata e devidamente encaminhados para os departamentos correspondentes da sede do sindicato.

ENCERRAMENTO DE BALCÕES

P – Falamos em principais objetivos. E as principais preocupações que vos assolam, bem as que vos são transmitidas pelos associados?

R – Neste momento, são tantas as nossas preocupações que se torna difícil saber quais as principais. No entanto, talvez as maiores sejam as que se referem a todas as transformações que se têm vindo a verificar na banca em todo o país. Ora, Vila Real não é uma exceção. E por isso na área desta delegação tem acontecido também o encerramento de balcões e uma mobilidade forçada de pessoas para locais que se encontram distantes das suas zonas de residência. Como é lógico, tudo isto origina perda de associados, compensada, é certo, com a angariação de novos sócios. Mas o comportamento antiético de certos sindicatos horizontais tem vindo a desunir a classe. Entretanto, talvez mesmo que o problema mais importante neste momento se prenda com a revisão do ACT em vigor e com todas as implicações de que daí adviriam no caso de não se concretizar. Claro que estamos otimistas numa solução positiva a breve trecho. E por isso nas visitas aos balcões temos

vindo a informar todos os bancários – associados ou não – para a importância da revisão do ACT. No entanto, temos de sublinhar também a permanência de uma enorme carga de ansiedade nos colegas, a par do medo generalizado que se encontra instalado, porque hoje estão a trabalhar num balcão e amanhã podem já lá não estar, bastando para tal terem recebido uma carta que os transferem para outro local qualquer. Chama-se a isto gerir a vida em cada dia, o que é absolutamente dramático. Torna-se absolutamente dramático, repetimos, viver assim. Acrescentamos até que ficamos abismados com a amplitude do dramatismo que estas situações por vezes assumem.

P – E no que diz respeito ao SAMS, qual o ponto da situação?

R – Nesta matéria, podemos referir que o encerramento do posto clínico do SAMS causou um grande transtorno e uma grande preocupação aos associados. No entanto, com a convenção feita com a clínica privada, mantiveram-se as mesmas condições do ex-posto clínico. Para além disto, foram feitas convenções com outras entidades externas. Tudo está bem quando acaba em bem...

P – No capítulo do lazer e dos tempos livres, quais as atividades mais significativas?

R – As atividades de lazer e de tempos livres têm os pontos mais altos com a organização de viagens em Portugal e no estrangeiro – que registam sempre assinalável adesão por parte de grande número de associados e de membros dos respetivos agregados familiares –, bem como com a tradicional festa de Natal. Repetimos: estas iniciativas têm vindo a ser sempre reiteradamente apreciadas e participadas por um significativo número de associados.

P – Em conclusão...

R – É isso. Em conclusão, gostaríamos de salientar que esta delegação funciona bem e que o nosso principal objetivo é o de apoiar e satisfazer todos os nossos associados, fazendo com que se sintam parte integrante desta estrutura. E, mesmo a terminar, queremos agradecer a todos os nossos sócios e familiares todo o apoio e amizade com que nos têm brindado, para continuarmos, todos juntos, a fazer o nosso melhor. ■



Conselho Geral delega ACT na Febase

Os conselheiros aprovaram, por larga maioria, a proposta da Direção de delegar nos órgãos próprios da Febase a outorga do acordo final de revisão do ACT do Setor Bancário

Texto | Inês F. Neto

O Conselho Geral do SBSI delegou nos órgãos próprios da Febase a outorga do acordo final do ACT do setor bancário, bem como a negociação e/ou revisão da tabela salarial ou de propostas sobre outras convenções coletivas. A decisão foi tomada na sessão de 28 de junho, realizada nas novas instalações da UGT, à Ameixoeira, em Lisboa.

A proposta aprovada por larga maioria dos conselheiros – com 15 votos contra e 4 abstenções – foi apresentada pela Direção. Uma outra proposta, apresentada à Mecodec pela tendência Mudar – defendendo que a revisão do ACT fosse referen-

dada em Assembleia-geral –, foi rejeitada, ao receber os votos favoráveis de 13 conselheiros e a abstenção de 5 deles.

Coube a Paulo Alexandre, coordenador do Pelouro da Contratação do SBSI e da Febase, explicar aos conselheiros as principais inovações da nova convenção coletiva, sublinhando questões como promoções, avaliação de desempenho, horário de trabalho, diuturnidades, isenção de horário e trabalho suplementar, entre outras (ver mais informação nesta revista).

Respondendo a algumas críticas postas a circular, o coordenador sublinhou, mais uma vez, a importância de um entendimento entre os Sindicatos e as IC, face ao risco de o ACT em vigor caducar. “Não queremos os bancários reduzidos às normas do Código do Trabalho. Se para muita gente é indiferente haver ou não regras de regulamentação laboral, para nós, Sindicatos, é muito importante a existência de uma convenção que proteja os trabalhadores”, disse, frisando que a eventualidade de ser apresentado no Parlamento um projeto para acabar com a caducidade das convenções coletivas é apenas isso: uma eventualidade.

NÃO HÁ “CASTAS” NO SAMS

Já o presidente da Direção respondeu às considerações sobre o SAMS e a proposta de referendo, reagindo às críticas sobre a legitimidade da Direção. “Esta Direção foi legitimada para negociar o ACT nas eleições, ao receber o voto maioritário dos bancários, com o processo já a andar”, frisou.

Referindo a dificuldade e lentidão da negociação agora terminada, Rui Riso lembrou que em causa estava “ter alguma coisa ou não ter nada”. O atual ACT vigorou por 40 anos porque, frisou, “foi negociado numa altura em que toda a banca estava nacionalizada e era mais fácil mobilizarmo-nos todos em torno de um único padrão. Hoje a banca é privada, o momento histórico é diferente, a sociedade evoluiu e está contra os bancários”, disse.

Sobre a capitação das contribuições patronais para o SAMS, que num comunicado foi apelidada por “castas” pela tendência Mudar, Rui Riso salientou que o modelo de financiamento está em discussão há 10 anos e só agora os críticos chegaram à conclusão de que não é bom. “Nunca se preocuparam que os bancos deem mais dinheiro ao sindicato dos quadros, defendendo a ‘casta’ dos quadros contra o povo”, condenou.

Concluindo, o presidente da Direção afirmou: “Devemos congratular-nos com o ACT negociado, quando a alternativa era ficarmos sem nada além do Código do Trabalho. Gostávamos de mais, mas acredito que não fizemos um mau trabalho”.

Dada a importância do tema após quatro anos de negociações com as IC, os conselheiros participaram ativamente, com 15 deles a intervirem para expressar a sua opinião. ■



Golfe

Campeões conhecidos!

João Sá venceu a última prova nas duas categorias, mas na classificação geral só conseguiu sagrar-se campeão na vertente Net. José Mendes fez a festa em Gross

A última prova do 13.º Torneio da Ordem de Mérito do SBSI realizou-se no dia 18 de junho, no Lisbon Sports Club, com os resultados a ajudarem a decidir os novos campeões nas categorias Gross e Net. Foi uma prova muito bem conseguida para João Sá (BdP), que conseguiu triunfar nas duas vertentes.

Em Gross, o concorrente obteve 30 pontos, relegando José Mendes (NB Açores) para a segunda posição, com 24 pontos. Osvaldo Borges (Verdegolf) foi terceiro, com 17 pontos, os mesmos que Noé Fontes (Santander Totta). Em quinto lugar terminou Fernando Costa (BdP), com 16 pontos.

Em Net, João Sá voltou a festejar, obtendo 40 pontos. Isaac Ourique (NB Açores) foi segundo, com 35 pontos. Seguiu-se um trio que alcançou a marca dos 33 pontos. Foram

eles Osvaldo Borges, Noé Fontes e José Mendes.

EQUILÍBRIO

Finalizada a última prova, a classificação geral não podia ter ficado mais equilibrada. Na vertente Gross, José Mendes alcançou o título regional ao obter 57 pontos, precisamente os mesmos que João Sá. Noé Fontes e Luís Valença (Santander Totta), ambos com 36 pontos, terminaram na terceira e quarta posições, respetivamente. Fernando Costa (BdP) foi quinto, com 35. De referir que o critério de desempate para as cinco primeiras posições é definido pela melhor média de handicap entre os jogadores.

Na vertente Net, foi João Sá a fazer a festa, ao obter 46 pontos, apenas mais um que o segundo classificado, José Mendes. Em terceiro surgiu Luís Valença, com 42 pontos. Fernando Costa, com 37 pontos, e Noé Fontes, com 36, terminaram na quarta e quinta posições, respetivamente.

A entrega de prémios foi feita num animado almoço-convívio que juntou concorrentes e comissão organizadora. ▶



Danados para a brincadeira

Os eventos Family Run Fest são já um sucesso entre as famílias do SBSI. Desta feita, miúdos e graúdos comemoraram da melhor forma o Dia da Criança

O Family Run Fest, evento organizado pela Survivors Run, tem como objetivo fortalecer os laços familiares e promover hábitos de vida saudáveis através de diversas atividades relacionadas com a saúde e o exercício físico. O SBSI participou, proporcionando diversão aos associados e seus familiares.

Foi com isto em mente que, no dia 19 de junho, cerca de seis dezenas de participantes juntaram-se no Parque dos Poetas, em Oeiras, para ali comemorarem da melhor maneira o Dia da Criança.

Numa manhã de sol que convidava à brincadeira ao ar livre, não faltaram várias



atividades que alegraram os mais pequenos, como uma corrida de mini-obstáculos, que teve a partida de vários grupos. O do SBSI arrancou às 10h10.

Além destes desafios, especialmente preparados para serem superados em família, houve insufláveis, pinturas faciais,

modelagem de balões, palhaços, slide, vários jogos tradicionais e uma aula que colocou todos a abanarem o corpo.

Para os mais fotogénicos, o SBSI preparou uma moldura gigante e foram muitos os que quiseram tirar fotografias para mais tarde recordarem.

SEM VENCEDORES NEM VENCIDOS

Nestas iniciativas não importa quem vence, quem fica para trás ou quem tem a melhor prestação. Conta sim o divertimento e a amizade que se vai construindo. Por isso, todas as crianças receberam uma medalha de participação entregue pelos pais.

No final, a satisfação na cara dos petizes e dos mais velhos era por demais evidente, com várias pessoas a mostrarem vontade de continuar a participar em mais iniciativas como esta. ▶

Pesca de Rio

João Feira conquista título regional

A terceira e última prova da fase regional do Sul e Ilhas consagrou o concorrente do GDST como campeão regional

Coruche acolheu a 3.ª prova dos Encontros Interbancários de Pesca de Rio no dia 25 de junho.

Fernando Antão (CGD), a competir na zona C, terminou na primeira posição, ao obter 4.440 gramas de pescado. José Duarte (BPI), na zona E, chegou ao segundo posto mercê dos 4.380 gramas capturados. Na zona A, o mais forte foi Manuel Pinheiro (GDST), com 3.800 gramas enquanto Alberto Costa (NB) chegou aos 2.820 na zona F. João Feira (GDST), com 2.380 gramas, foi o mais feliz na zona B. Finalmente na zona D, António Serralha (GDST) conseguiu 1.440 gramas.

Coletivamente, a equipa vencedora da prova foi o GDST 1 (João Feira, Manuel



Pinheiro, João Agualusa, José Silva), com um acumulado de 12.480 gramas e 7 pontos. A CA-Team (António Ferreira, Luís Rodrigues, Luís Costa, Carlos Laranjeira) foi segunda, com 7.560 gramas e 11 pontos ao passo que o terceiro posto foi para o Banco BPI 1 (José

Duarte, Carlos Silva, Luís Mota, Fernando Maymone), com 9.440 gramas e 13 pontos.

PLENO

No conjunto das três provas da fase regional, o novo campeão é João Feira, com 9.860 gramas e 3 pontos, enquanto Alberto Costa terminou em segundo, com 8.660 gramas e 5 pontos. No último lugar do pódio surge Fernando Antão, com 13.820 gramas e 6 pontos.

Esta foi uma prova de sonho para o GDST 1, que se sagrou campeão por equipas, com 33.360 gramas e 39 pontos. O Banco BPI 1 foi segundo, com 30.300 gramas e 43 pontos, com a CGD 1 (Fernando Antão, Luís Valério, José Marquês, Joaquim Teixeira) a finalizar em terceiro, com 27.760 gramas e 44 pontos.

Vinte e cinco concorrentes apuraram-se para a Final Nacional, agendada para 17 de setembro, em Castelo Branco. ▶



Belezas cubanas

Um grupo de 40 pessoas, sócios e seus acompanhantes, participou na viagem promovida pelo SBSI a Cuba, realizada de 11 a 21 de junho. A beleza da ilha caribenha cativou os visitantes, que não resistiram ao encanto das suas expressões culturais e ao rico património construído e natural. O grupo visitou locais como Havana, Pinar Del Rio, Valle de Viñales, Trinidad ou Cienfuegos. Também não faltaram diversões como passeios de barco e em jipes e carrinhas até à Gran Piedra, uma visita a uma quinta de criação de crocodilos e tempo para contemplar os principais museus e monumentos do país. E para tornar a viagem ainda mais inesquecível, até houve a comemoração de um aniversário! ▶



Conselho Geral a favor do novo ACT

Conselho Geral extraordinário autoriza Direção a delegar na Febase a aprovação e outorga do acordo final de revisão do ACT do Setor Bancário, a celebrar com as instituições de crédito



O Conselho Geral do SBC aprovou, com uma abstenção, a proposta da sua Direção que a autoriza a assinar a proposta final da revisão do ACT do Setor Bancário com as IC, colocando assim um ponto final na situação de impasse que durava já há quatro anos e que resultou da denúncia unilateral do ACT do setor bancário pelas IC.

Após quatro anos de negociações com a APB e cerca de sessenta sessões de negociação, os Sindicatos da Febase chegaram a acordo e concluíram um longo processo negocial com os representantes da entidade patronal.

Esta maratona negocial, concluída com sucesso pela Febase, vem pôr fim à instabilidade laboral que começava a sentir-se no setor, depois da denúncia total do ACT feita pelas Instituições de Crédito – prática de que não há memória – pois a alterna-

tiva que se colocava aos bancários era a de ficarem sem outra proteção legal que não fosse o Código do Trabalho.

A apresentação das alterações mais importantes que surgem neste acordo a que se chegou coube a Aníbal Ribeiro e a André Cardoso, que as desenvolveram.

Apenas uma nota para referir que este Conselho Geral não teria sido necessário, pois em abril de 2012, o CG aprovou uma proposta da Direção que expressamente refere que este “delega nos órgãos da Febase a denúncia, negociação e outorga das propostas de revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária para 2012 (...) bem como a todas as convenções de que o SBC e a Febase são subscritoras”, não fora o compromisso que Carlos Silva, à data presidente da Direção, assumiu em seu nome pessoal, de trazer

ao CG todos os Acordos que venham a existir para que este possa pronunciar-se e votar a sua aceitação ou recusa.

CGD PREOCUPA

A situação de grande gravidade por que está a passar a CGD não foi alheia a este Conselho Geral, com Aníbal Ribeiro a solicitar a colaboração da UGT, na pessoa do seu secretário-geral, Carlos Silva, pedindo a colaboração da central sindical para a defesa dos seus trabalhadores.

E a resposta não se fez tardar por parte do secretário-geral, que informou os conselheiros de todas as diligências que, ao mais alto nível, têm vindo a ser desenvolvidas para encontrar soluções para a situação de grande gravidade que grassa na CGD, concluindo que não se pode aceitar despedimentos coletivos. ■



Visita às casas dos Patudos e Relvas

A Secção Regional de Leiria promoveu um passeio à Casa dos Patudos, em Alpiarça, e à Casa Relvas, na Golegã

José Relvas, o político escolhido pelo partido republicano para anunciar em 5 de outubro de 1910 a Proclamação da República da varanda da Câmara Municipal de Lisboa, deixou-nos um pa-

trimónio de alto valor artístico, principalmente no campo da pintura, da escultura, da azulejaria, das artes decorativas e do mobiliário, reunidas na denominada Casa dos Patudos, que foi sua habitação.

Por sua vez, Carlos Relvas, seu pai, é figura de proa no campo da fotografia, tendo construído, para o efeito, uma casa-estúdio nos jardins da sua residência, onde vamos encontrar também um laboratório fotográfico, dedicado exclusivamente ao desenvolvimento desta forma de arte e de que foi

pioneiro em Portugal. Carlos Relvas tornou-se, assim, uma figura indissociável da lezíria ribatejana e da vila da Golegã.

Foi a estas duas casas, que reúnem um acervo documental de grande importância no campo das artes do início do século passado, que a Secção Regional de Leiria levou os seus associados, no dia 25 de junho, para uma visita cultural e de lazer que mereceu de todos os participantes grandes encômios.

Um belo repasto na Golegã selou esta viagem. ■

Futsal

Galáticos representaram SBC na final nacional



A equipa da Guarda ganhou o torneio regional, além dos prémios de melhor marcador e guarda-redes menos batido

Depois de terem sido disputadas as três jornadas de apuramento da modalidade, a equipa representante da Secção Regional da Guarda, Os Galáticos, classificou-se em primeiro lugar, contando por vitórias todos os jogos efetuados, pelo que esteve presente na final nacional, que disputou a 4 de junho em Portimão.

Recordando, a segunda jornada teve lugar em Miranda do Corvo, no dia 30 de abril e pôs frente a frente Os Galáticos e os

BCP-MGFoot, sorrindo a vitória aos homens da Guarda por 7 a 0, e os CMBCP contra Os Viriatos, com a vitória destes por 5 a 1.

A terceira e última jornada de apuramento disputou-se no dia 14 de maio, no Pavilhão Gimnodesportivo 2, na Lousã. A equipa de Leiria, BCP-MGFOOT, não compareceu ao encontro com Os Viriatos de Viseu, pelo que sofreu uma derrota de 3 a 0. O jogo entre os Galáticos e os CMBCP, decisivo para apurar o vencedor do torneio, valeu pela grande entrega de ambas as equipas, que se equipararam, quer em termos técnicos, quer em oportunidades de golo, tendo a sorte sorrido à equipa da Guarda, que venceu os seus opositores por 2 bolas a 1, sagrando-se assim campeã regional do XI Torneio de Futsal do SBC.

O melhor marcador do torneio foi Bruno

Lopes e o guarda-redes menos batido foi José Venício, ambos da equipa de Os Galáticos, da Guarda.

No final, houve uma jornada de convívio entre todos os participantes, à qual se associaram alguns elementos diretivos, num restaurante de Miranda do Corvo, onde foram distribuídas lembranças aos intervenientes. ■

PESCA ADIADA

A prova de pesca de alto-mar, que estava programada para o dia 18 de junho na Nazaré, foi adiada para 30 de julho, por falta de condições de mar.

A PERDA DE AUDIÇÃO JÁ NÃO É UMA NOVELA.

Procure a ajuda do seu audiologista WIDEX e ouça o que a vida tem de melhor.

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.

2. Serviço com Certificação de Qualidade ISO 9001/2008*

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



WIDEX®
CENTROS AUDITIVOS

Almada | Angra do Heroísmo | Amora | Aveiro | Braga Parque | Campo Maior | Cascais* | Castelo Branco* | Coimbra* | Covilhã | Évora | Faial | Faro* | Funchal
Guarda | Guimarães | Leiria* | Lisboa 5 de Outubro* | Lisboa Colombo | Pico | Ponta Delgada | Portalegre | Porto* | Santarém | Setúbal* | Sines | Tavira | Vendas
Novas | Viana do Castelo | Viseu — *(Centros Auditivos com atividade certificada).