

Revista



FEBASE

Federação do Sector Financeiro



Diretores Adjuntos: Aníbal Ribeiro, Carlos Marques, Horácio Oliveira e Mário Mourão

Ano V
N.º 41
1,50 €
Março de 2014

Diretor: Delmiro Carreira

Inquérito mundial da UNI-Finanças confirma

Crise arrasa saúde dos trabalhadores



FotoFebase 2013

Vencedores contam história por detrás da imagem

20



Conselheiros aprovam alteração temporária ao ACT do BCP

8

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
Mário Mourão – SBN

Conselho editorial:
Firmão Marques – SBN
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.: 213 216 062/090
Fax: 213 216 180

Revisão:
António Costa

Grafismo:
Ricardo Nogueira

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

Tiragem: 64.430 exemplares
(sendo 5.430 enviados por
correio eletrónico)
Periodicidade: Mensal
Depósito legal: 307762/10
Registado na ERC: 125 852

sumário

DOSSIÊ | UNI

Crise ataca saúde dos trabalhadores 4
Sete perigosas tendências 4
Postos de trabalho perdidos 5
O que eles sofrem 6

SINDICAL | Conselho Geral

Aprovada alteração ao ACT do BCP 8
Consulta revela concordância dos trabalhadores 8
As vantagens do Acordo 9

CONTRATAÇÃO | Banca

Subsídios do ex-BNU no Constitucional 10
Trabalhadores no ativo:
cortes salariais na CGD também no Tribunal 10
Ação do IFAP com julgamento em janeiro de 2015 10

Seguros | CONTRATAÇÃO

Há seguradoras que incumprem no dever de informação 11

SINDICAL | Atualidade

Sindicatos comemoram Dia Internacional da Mulher 12
SBSI: entre o património natural e o construído 12
SBN leva sócias ao teatro 13
STAS envia postal 13

QUESTÕES | Jurídicas

Os direitos dos sindicalistas eleitos 14

Visto de fora | José Manuel Dias

Redução de pessoas: que critérios? 16
Preconceitos a combater 18

TEMPOS LIVRES | Nacional

Foto Febase 2013 20
Serra da Arrábida inaugura época de caminhadas 21



22

| Bancários Centro



25

| STAS Actividade Seguradora



28

| Bancários Sul e Ilhas



30

| Bancários Norte



TEXTO: DELMIRO CARREIRA

A FEBASE e a UGT têm insistentemente reclamado junto do Governo a publicação de uma Portaria de Extensão do ACT do Setor Bancário a todas as instituições de crédito que não o subscreveram

Coerência e bom senso

O Acordo firmado entre a FEBASE e o BCP poderá ter implicações que vão além da sua aplicação ao universo de trabalhadores do banco.

Não ignorando o que já foi dito em comunicado pelo Secretariado da Federação, onde se sublinha que "o entendimento a que se chegou com o BCP – validado na maioria das respostas dos sócios – representa a solução possível para salvaguardar um número significativo de postos de trabalho e não é, de forma alguma, um recurso extensível a outras instituições do setor", importa estar atento às tentativas, mais ou menos furtivas, que possam surgir para negociação de condições idênticas.

A barreira que nos poderá ser útil erguer, para travar esses intuitos, deve ser a circunstância de a situação que levou ao acordo com o BCP ter tido a origem no processo de recapitalização e consequente injeção de capital por parte do Estado, com a concordância da DGCom, serviço da Comissão Europeia com competência para assegurar o cumprimento das regras vigentes em matéria de concorrência e impor os "remédios" que considera adequados, os quais, normalmente, incluem a fatura a pagar pelos trabalhadores em resultado das imprudentes (?) decisões das Administrações das IC, neste caso do BCP, em matéria de concessão de créditos e não só.

Um outro aspeto a ter em conta como consequência do Acordo com o BCP prende-se com o facto de o mesmo necessitar de se traduzir em alterações ao respetivo

Acordo Coletivo de Trabalho. Estas terão de ser publicadas no Boletim de Trabalho e Emprego e para que sejam aplicadas a todos os trabalhadores do Banco, nomeadamente não sindicalizados e sócios de sindicatos não subscretores do ACT terá de ser publicada uma Portaria de Extensão, cuja decisão cabe ao Governo, através do Ministério respetivo.

Não temos quaisquer dúvidas de que o Governo publicará esta Portaria de Extensão, mais não fosse porque participou no processo e assinou o acordo com a DGCom.

Sucede que a FEBASE e a UGT têm insistentemente reclamado junto do Governo a publicação de uma Portaria de Extensão do ACT do Setor Bancário a todas as instituições de crédito que não o subscreveram, pois nunca mandaram o Grupo Negociador formado no seio da APB. Neste processo, de cariz diferente, está em causa a proteção de trabalhadores atualmente abrangidos apenas pelo Código do Trabalho ou por contratos individuais, pretendendo os Sindicatos que as regras do referido ACT também se lhes apliquem.

Eis uma boa ocasião para um exercício de coerência na política laboral do Governo, até por não se verificarem problemas com o apuramento da representatividade sindical, pretexto que tem servido para que a publicação de Portarias de Extensão tenha estado suspensa. ■

Setor financeiro sob pressão

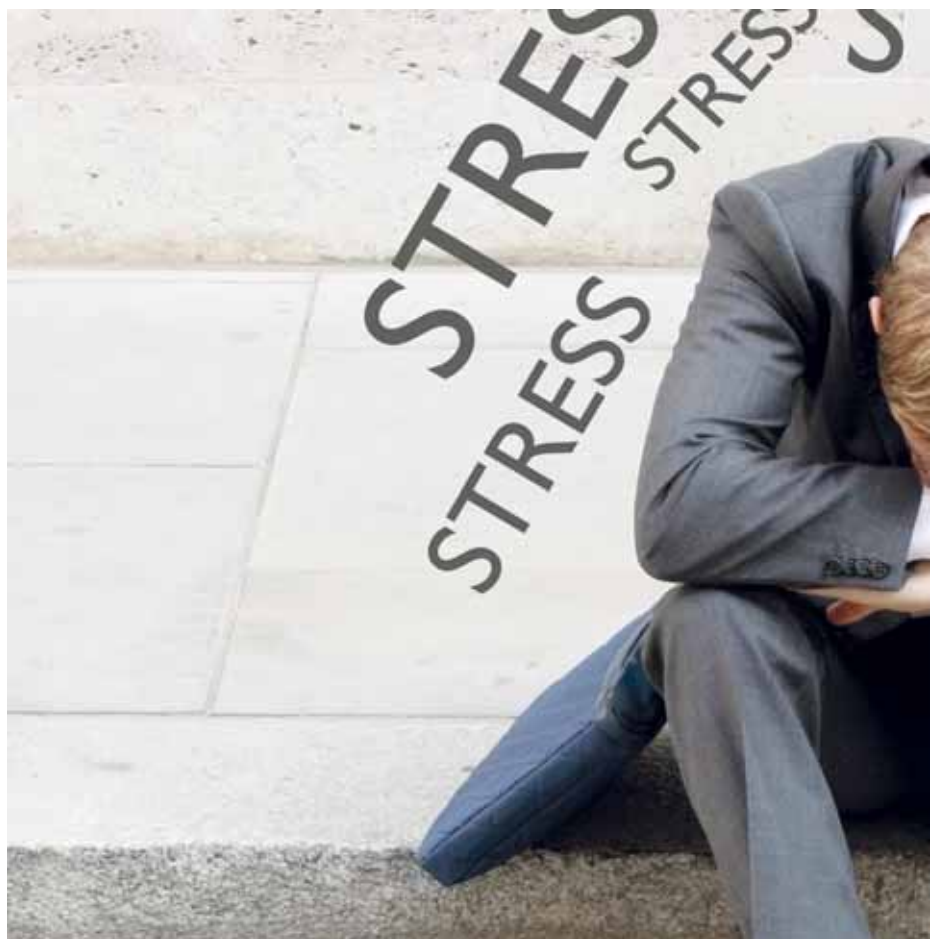
Crise ataca saúde dos trabalha

Objetivos inalcançáveis, stresse, medo do desemprego ... As condições de trabalho no setor financeiro estão a ter reflexos graves na saúde dos trabalhadores. A denúncia é da UNI e resulta de um inquérito realizado em 26 países do mundo. Portugal não foge à regra

TEXTO: **ELSA ANDRADE**

Desde o início da crise financeira em 2008, os trabalhadores do setor financeiro vivem num autêntico vendaval. Falências, intervenções estatais e reestruturações deixaram milhões no desemprego.

Os que mantêm o posto de trabalho estão sob enorme pressão física e psicológica. As condições laborais são cada vez mais difíceis: é preciso responder ao mesmo volume de trabalho com menos pessoal, cumprir objetivos de



Sete perigosas tendências

A UNI-Finanças identifica sete principais tendências no setor financeiro, com graves consequências para os trabalhadores:

- Reestruturação generalizada das empresas após a crise financeira de 2008;
- Trabalhadores sob enorme pressão para vender produtos financeiros;
- Redução de postos de trabalho afeta sobretudo trabalhadores administrativos, de assistência a clientes e tecnologias de informação;
- Externalização de postos de trabalho;
- Muitos trabalhadores do setor revelam sintomas de deterioração da saúde;
- Campanhas sindicais fora da Europa compensam a falta de convenções coletivas;
- Reestruturações estão a ter um impacto negativo nos riscos e na produtividade das empresas.

vendas irrealistas, suportar horários prolongados. O assédio psicológico é a norma em muitas empresas... e o receio de perder o emprego também.

O resultado deste cocktail explosivo é uma deterioração acentuada da saúde dos trabalhadores do setor financeiro em praticamente todo o mundo, e que atingiu o auge no Reino Unido e na Suíça, com as trágicas mortes de trabalhadores bancários.

O inquérito "Banca: a crise humana - perda de empregos e reestruturações no setor financeiro", realizado pela Uni-Finanças Global Union em 2013, dá conta desta realidade.

O inquérito abrange sindicatos filiados de 26 países da Ásia-Pacífico (Austrália, Fiji, Malásia, Filipinas), África (Burkina Faso, Gana, África do Sul), América (Brasil, Granada, Venezuela) e Europa (Alemanha, Áustria, Bélgica,

Dinamarca, Finlândia, França, Grécia, Islândia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Roménia, Espanha, Suécia, Holanda e Reino Unido).

Embora os Sindicatos da Febase sejam filiados na UNI, Portugal não participou no inquérito. Os dados sobre o setor financeiro nacional são da responsabilidade da Federação.

A fase seguinte

Os problemas de saúde dos trabalhadores do setor estão a converter-se na fase seguinte da crise financeira, acusa a UNI-Finanças. Depois do desemprego que levou à saída de milhões de pessoas das empresas, os atuais funcionários sofrem todo o tipo de pressão, com consequências patológicas.

Ansiedade, stresse, dores de cabeça e de estômago, perda de apetite, insó-

dores



nias são queixas frequentes entre bancários e trabalhadores dos seguros.

"Esta crise afetou-nos a todos de muitas maneiras. Enquanto acusamos, com razão, os proprietários dos bancos pelo seu papel na crise, há milhões de empregados e de trabalhadores do setor financeiro cujas vidas laborais foram arruinadas pela onda imparável de mudanças que afetam o setor", denunciou Marcio Monzane, da UNI-Finanças.

A nível mundial, a saúde dos trabalhadores é a mais afetada, principalmente devido à forte pressão para vender produtos financeiros, ao medo do desemprego e ao facto de terem de enfrentar clientes furiosos pelas dívidas e por perderem as suas casas.

Mais de 80% dos sindicatos europeus inquiridos relatou a existência de problemas de saúde nos seus associados, e metade revelou que os sócios se

queixam de que estão sob grande pressão e a sua vida pessoal está a ser afetada.

Um relatório recente do Instituto Nacional de Estatística do Luxemburgo divulgou que o setor com maior índice de assédio psicológico é o bancário, afetando 12% dos trabalhadores.

"Centenas de milhar de empregos perderam-se e continuam a perder-se. A pressão sobre o pessoal para alcançar os mesmos objetivos com recursos humanos mais limitados é enorme e reflete-se na deterioração da saúde e do estilo de vida dos trabalhadores bancários de todo o mundo", referiu ainda Marcio Monzane.

Em Portugal, muitas das queixas dos trabalhadores do setor são idênticas. A maioria refere-se principalmente a dois problemas: angústia devido ao medo do desemprego que chega sob a forma



Postos de trabalho perdidos

O inquérito realizado pela UNI junto dos sindicatos filiados de 26 países revela que desde 2011, e à medida que o setor financeiro se reestrutura devido à crise iniciada em 2008, continua a redução de milhares de postos de trabalho. O quadro peca por defeito, pois nem todas as organizações têm dados totais.

País	N.º empregos perdidos
Alemanha	12.100
Austrália	6.076
Áustria	580
Bélgica	3.890
Brasil	16.808
Dinamarca	3.236
Espanha	35.000
Estados Unidos	31.000
Finlândia	2.390
França	9.000
Grécia	3.069
Holanda	19.211
Irlanda	6.700
Islândia	300
Itália	2.975
Luxemburgo	300
Portugal*	3.700
Reino Unido	30.000
Roménia	4.000
Suécia	1.500
Restantes países	4.467
Total	196.302

Fonte: UNI-Finanças, inquérito mundial "Banca – a crise humana"
*Estimativa da Febase para o período de 2011 a 2013

de convite para a rescisão por mútuo acordo e trabalho suplementar não remunerado.

A ameaça do desemprego

À medida que o setor se ajusta após a crise de 2008, os postos de trabalho continuam a estar na mira das empresas, como a forma mais fácil de reduzir ►

► custos. Desde 2011 perderam-se quase 200 mil empregos nos 26 países inquiridos mais Portugal, dos quais cerca de 138 mil na Europa.

A ameaça de ficar sem emprego é um dos fatores que mais atormenta os trabalhadores, o que tem plena justificação, pois na maioria dos países a tendência continua e nalguns até se acentua. É o caso, na Europa, da Áustria, Bélgica, Dinamarca, França, Grécia, Luxemburgo, Roménia, Holanda e Portugal.

Recorde-se que vários bancos e seguradoras portuguesas têm diminuído o número de efetivos com recurso a rescisões de contrato e reformas antecipadas. E diversas instituições bancárias estão obrigadas a continuar a reduzir o número de trabalhadores e de balcões para cumprirem os acordos firmados com o Estado e a DGCom para poderem recorrer à linha de recapitalização.

"Os trabalhadores mais velhos são despedidos ou reformados antecipadamente, enquanto se contratam novos trabalhadores com condições menos favoráveis, como a flexibilidade unilateral", denuncia a UNI.

Segundo a organização sindical mundial, a maioria dos cortes de efetivos recai nas funções relacionadas com o atendimento ao público, tecnologias de informação e administrativos.



Em França, Espanha, Dinamarca, Finlândia e Reino Unido verifica-se também uma redução de postos de trabalho altamente qualificados.

Vender, vender, vender

A pressão para vender produtos financeiros prevalece em todo o mundo, e frequentemente os objetivos exigidos

aos trabalhadores não têm em conta a envolvente de crise económica.

Os trabalhadores queixam-se da forma negativa como a pressão exercida pelas chefias está a afetar a sua saúde, além da vida profissional e familiar.

A pressão para vender parece ser especialmente forte na Áustria, Irlanda, Itália, Espanha, Reino Unido, Brasil e Austrália.

O que eles sofrem

Na primeira pessoa ou através dos sindicatos, os trabalhadores do setor financeiro denunciam as situações com que se confrontam. Eis alguns exemplos:

Portugal: "A pressão é muito grande face ao medo constante de ser o próximo 'convidado' pelo banco a rescindir o contrato" – trabalhador português.

"Com os recentes processos de reestruturação e a consequente onda de rescisões de contrato, os trabalhadores vivem um período muito complicado" – Febase.

Brasil: "Não basta alcançar os objetivos. Os chefes enviam emails a toda a gente com o nome daqueles que não conseguiram. Procuo conselhos psicológicos gratuitos, porque tenho medo de estar à beira de um ataque de coração" – trabalhador de um call center bancário internacional.

Áustria: "As mulheres ocupam os lugares com piores remunerações, e em lugar igual têm salários inferiores. E isto não mudou no decurso dos últimos quatro anos" – sindicato GPA.

Espanha: "Os clientes atacam os trabalhadores devido às suas hipotecas ou dívidas. Os empregados não têm segurança suficiente. Infelizmente, os clientes que se sentem enganados financeiramente viram-se contra os trabalhadores dos balcões, em vez de protestarem com a direção do banco" – sindicato Comfia.

Reino Unido: "Há uma deslocação dos objetivos de venda para os objetivos de prestação de serviços" – sindicato Unite.

Luxemburgo: "Há uma perda de saber fazer, já que os trabalhadores mais velhos saem e a ansiedade instala-se nos que têm entre 44 e 55 anos. Um relatório mostrou que o assédio psicológico é mais elevado no setor bancário, afetando 12% dos trabalhadores" – sindicato OGBL.

Alemanha: "Há um problema de confiança nos bancos por parte dos clientes" – sindicato Ver.di.

Finlândia: "Os objetivos são inalcançáveis e a formação limita-se a uma aprendizagem" – sindicato Pro Finland.

Holanda: "Agora a carreira é a custos mais baixos" – sindicato FNV Bondgenoten.

Posição sindical

A UNI-Finanças tem tomado diversas posições públicas sobre a situação laboral no setor financeiro, denunciando situações e exigindo às autoridades competentes que atuem.

"Muitos bancos e companhias de seguros voltaram a ter lucros em 2013, mas os trabalhadores continuam a perder o seu emprego ou a estarem submetidos a grande tensão devido à pressão para venderem", critica a UNI, exigindo que os empregadores do setor financeiro "façam o possível para proteger os empregos e as condições de trabalho, tratem devidamente os seus trabalhadores e remunerem-nos justamente".

A UNI exige ainda seja dada a relevância necessária à sua Carta sobre venda responsável de produtos financeiros, como forma de acabar com a pressão sobre os trabalhadores.

"Os sindicatos têm de colocar a questão da saúde dos trabalhadores como uma das principais consequências da cultura de reestruturação sem fim, baseada na redução dos custos laborais", conclui a UNI-Finanças. ■



CONCURSO FOTO FEBASE

Fotos apuradas no mês de fevereiro

TEMA - COISAS E GENTES DA MINHA TERRA



"Incalhada."
José Canelas



"Passelo à chuva"
José Pinto



"Amendoeira em flor"
José Barreiro



"Behind the scenes"
Elsa Prazeres



"Sobe e desce"
Miguel Capitão



"Tradição pesqueira"
Jorge Araújo

TEMA - LIVRE



"Sobre rodas"
Jorge Araújo



"Pôr-do-sol"
Pedro Mendes



"Hércules"
Francisco Oliveira



"Voltando ao bom tempo"
Jorge Araújo



"O cão voador"
Francisco Oliveira



"Inverno no parque"
José Pinto

Aprovada alteração ao ACT do BCP

Os conselheiros da Febase reuniram-se com caráter de urgência para analisar e votar a introdução de um novo título na convenção coletiva do BCP. A proposta do Secretariado foi aceite por esmagadora maioria

TEXTO: **PEDRO GABRIEL**

A reunião do Conselho Geral da Febase teve lugar dia 6 nas instalações do SBSI, em Lisboa. Em análise esteve uma proposta de aditamento transitório de um novo título a incluir no ACT do BCP. Esta proposta, depois de analisada e debatida, mereceu a confiança da maioria dos conselheiros, com apenas três votos contra e uma abstenção.

A votação do Conselho Geral realizou-se já depois de conhecido o resultado da consulta dos Sindicatos aos sócios do BCP no ativo, que se pronunciaram, por larga maioria, a favor do acordo com o banco.

Recorde-se que o Millennium bcp, após negociações com a DGComp e o Estado português, ficou obrigado a cumprir, entre 2014 e 2017, uma redução de custos com pessoal na ordem dos 392 milhões de euros – uma diminuição de cerca de 135 milhões – bem como do quadro de efetivos, para 7.500 trabalhadores. Caso não consiga atingir estes objetivos por via do diálogo, o Banco ameaça recorrer a um despedimento coletivo de cerca de 1.500 trabalhadores. Com este acordo, a redução fixar-se-á em 1.100, concretizada através de rescisões por mútuo acordo e reformas antecipadas, permitindo desta forma a salvaguarda de cerca de 400 postos de trabalho.

Coube a Paulo Alexandre, responsável pelo Pelouro da Contratação da Febase, intervir para fazer a explicação deste novo título, bem como das implicações daí resultantes.

Um acordo desta envergadura suscita sempre dúvidas aos conselheiros, que aproveitaram a oportunidade para darem a sua opinião e colocaram algumas questões ao Secretariado.

A tentativa da Febase em salvaguardar o maior número possível de postos de trabalho foi louvada por alguns dos conselheiros que entrevistaram.

Consulta revela **concordância dos trabalhadores**

A maioria dos trabalhadores do BCP sócios dos Sindicatos da Febase que responderam à consulta pronunciaram-se favoravelmente aos princípios do Memorando acordado entre a Federação e a administração do banco.

A Mesa do Conselho Geral da Febase procedeu no dia 26 de fevereiro à abertura dos envelopes dos sócios em resposta à consulta efetuada pelos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas. Das 5.607 cartas enviadas foram rececionadas 1.516 respostas, das quais 1.091 são a favor da assinatura do Memorando.

Registaram-se ainda 242 respostas contra o acordo, 12 nulas e duas em branco. Foram anulados 169 envelopes, por não conterem quaisquer elementos de identificação que permitissem a descarga nos cadernos eleitorais.

O resultado da consulta manifesta a solidariedade dos trabalhadores do BCP, que depois de devidamente esclarecidos optaram pela retenção salarial para evitar um despedimento coletivo, o que levou o Secretariado da Federação a aprovar por unanimidade colocar à apreciação do Conselho Geral, órgão competente para o efeito, uma proposta de alteração do ACT do BCP.

Para os Sindicatos da Febase, o entendimento a que se chegou com o BCP – validado na maioria das respostas dos sócios – representa a solução possível para salvaguardar um número significativo de postos de trabalho e não é, de forma alguma, um recurso extensível a outras instituições do setor.



Tanto Paulo Alexandre como Mário Mourão, secretário-geral da Federação, fizeram uso da palavra para esclarecer as incertezas colocadas pelos conselheiros.

As novas disposições

A alteração ao ACT do BCP prevê o aditamento de um novo título, com a epígrafe "Disposições especiais temporárias e transitórias" que integra nove cláusulas, e o Anexo XIII, que contém as percentagens de ajustamento para cada escalão de vencimento.

São aplicáveis a todos os trabalhadores do BCP e têm caráter temporário e transitório, entrando em vigor no dia seguinte à data do Boletim do Trabalho e Emprego em que forem publicadas e caducando automaticamente em 31 de dezembro de 2017, salvo data anterior que seja devidamente convencionada entre as partes. No entanto, estas alterações ficam suspensas até à entrada em vigor de uma Portaria de Extensão que alargue a sua aplicação a todo o universo dos trabalhadores e no pressuposto de que a mesma é aceite e publicada até 10 de junho de 2014.

Durante o período transitório, o trabalhador tem direito à remuneração mensal que resultar da aplicação das percentagens do Anexo XIII sobre os montantes da retribuição mensal efetiva ilíquida à data da entrada em vigor do novo título, constantes dos escalões do mesmo Anexo.

Ficou definido ainda que a remuneração mensal de cada trabalhador de um determinado escalão nunca pode ser inferior à do trabalhador com a remuneração mais elevada do escalão imediatamente anterior.



Créditos e SAMS

Durante o período do acordo, e a pedido do trabalhador, as condições do crédito à habitação e a outros créditos de que seja titular podem ser revistas, tendo em vista uma redução da prestação mensal devida até um valor equivalente ao que a não aplicação das cláusulas de expressão pecuniária gerem na esfera jurídica do trabalhador.

Esta revisão das condições contratuais dos créditos contraídos pelos trabalhadores pode ser realizada com recurso a carência de capital, total ou parcial, durante o período de vigência ou através do prolongamento do prazo de amortização do crédito contraído e revisto até ao limite máximo dos 75 anos de idade.

Em relação às contribuições para o SAMS a cargo do banco, estas são devidas nos termos e pelo valor previsto na data imediatamente anterior à da entrada em vigor desta alteração ao ACT.

Compensação aos trabalhadores

Com este acordo, o Millennium bcp manifesta a sua intenção de não recorrer a rescisões unilaterais através de um despedimento coletivo, desde que a cada momento as medidas implementadas sejam suficientes e permitam salvaguardar os compromissos assumidos com a DGComp e o Estado.

Ficou ainda definido que o Conselho de Administração e a Comissão Executiva do BCP submeterão à Assembleia Geral de Acionistas uma proposta de distribuição de resultados pelos trabalhadores, a ocorrer nos anos seguintes após o fim da intervenção estatal, consubstanciada na entrega de um valor pelo menos igual ao valor total acumulado da retenção salarial.

O banco e os Sindicatos representados pela Febase integrarão uma comissão de acompanhamento que reunirá trimestralmente ou sempre que se considere

Ajustamento salarial

Anexo XIII

Remuneração mensal efetiva ilíquida	% de ajustamento
< 1.000	0,0%
1.000 – 1.499	3,0%
1.500 – 1.999	4,0%
2.000 – 2.499	5,0%
2.500 – 2.999	6,0%
3.000 – 3.499	7,0%
3.500 – 3.999	8,0%
4.000 – 4.999	9,0%
5.000 – 6.999	10,0%
= ou > 7.000	11,0%

relevante. Fará parte das competências desta comissão fornecer informação mútua sobre as medidas implementadas ou a implementar bem como aferir a eficácia das mesmas no cumprimento dos objetivos propostos.

O Millennium bcp compromete-se ainda a dar preferência, em processos de recrutamento e em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores que tenham celebrado acordo revogatório de contrato de trabalho durante o período de vigência, sendo o montante da indemnização recebida devolvido, com dedução do número de meses de remuneração equivalente ao período em que estiveram desvinculados e tomando como referência a remuneração aplicável à data da nova contratação. ■

As vantagens do Acordo

A solução acordada entre BCP e Febase configura globalmente várias vantagens:

- Salvaguarda mais de 400 postos de trabalho, com utilização de outros mecanismos de redução de custos com pessoal;
- Assegura o equilíbrio no impacto da redução de custos pelo universo dos trabalhadores através de um sistema proporcional, progressivo e temporário;
- Assegura um maior número de reformas antecipadas para a redução do quadro de pessoal;
- Garante aos trabalhadores a reposição das atuais condições remuneratórias após o reembolso pelo Millennium bcp do investimento realizado pelo Estado;
- Possibilita uma compensação futura;
- Permite reduzir as prestações mensais do crédito a trabalhadores.

Subsídios do ex-BNU no Constitucional

O SBSI interpôs recurso para o Tribunal Constitucional da ação contra a CGD e a CGA pelo não pagamento do 14.º mês e do subsídio de Natal de 2012 aos trabalhadores reformados do ex-BNU

TEXTO: **ALEXANDRA SIMÃO JOSÉ***

Com vista ao pagamento, no ano de 2012, do 14.º mês (a satisfazer no mês de abril de cada ano) e do subsídio de Natal, o SBSI intentou uma ação, no Tribunal de Trabalho de Lisboa, contra a Caixa Geral de Aposentações (CGA) e a Caixa Geral de Depósitos (CGD), pois, invocando os artigos 20.º e 25.º da Lei do Orçamento do Estado de 2012, aquelas entidades não pagaram os subsídios em questão aos reformados e pensionistas do ex-BNU.

Os trabalhadores do ex-BNU que antes da fusão deste banco com a CGD tinham passado à situação de reforma, quando se encontravam ao serviço daquele banco, continuaram abrangidos pelo ACTV, que dispõe de um regime de segurança social substitutivo, não integrado no regime geral de Segurança Social. Relativamente a parte daqueles trabalhadores reformados (os que se reformaram até 31.12.95), passou a ser da CGA o encargo e pagamento das respetivas prestações, que são reguladas, quanto aos valores e beneficiários, pelo regime estabelecido no ACT em vigor para o setor bancário; os que se reformaram depois de 01.01.96, cabe à CGD o encargo das respetivas prestações – o que satisfaz através do seu Fundo de Pensões – e também são reguladas, quanto aos valores e beneficiários, pelo regime estabelecido no ACT.



A ação foi julgada improcedente na 1.ª instância, conforme foi noticiado na altura, e da respetiva decisão interpôs o SBSI recurso para o Tribunal da Relação de Lisboa.

Em Acórdão, com data de 12.02.14, veio o Tribunal da Relação de Lisboa a confirmar a sentença da 1.ª instância, por considerar que o regime da Lei do Orçamento do Estado de 2012 relativo à suspensão do pagamento daquelas prestações é imperativo e sobrepõe-se à contratação coletiva.

Refere o mencionado Acórdão: "... independentemente da pensão dos filiados no A. decorrer de normas do ACT bancários, de natureza contratual, que a Ré CGD estava obrigada a cumprir, a verdade é que a norma do art.º 25.º da LOE de 2012 se sobrepõe à aplicação do ACTV para o setor bancário, por força do estatuído no n.º 6 do citado art.º 25.º da LOE para 2012"; "... entende-se, por isso, que os reformados e pensionistas do ex-BNU também se encontram abrangidos pela previsão do art.º 25.º da LOE de 2012".

O SBSI, não podendo conformar-se com o teor deste Acórdão, interpôs recurso para o Tribunal Constitucional, com o fundamento de que as normas em causa da Lei do

Orçamento do Estado, interpretadas no sentido que derrogam a aplicação, para os representados do Sindicato, das cláusulas 137.ª e 138.ª do ACTV do setor bancário – que preveem o pagamento aos reformados, além das mensalidades que lhes competirem, um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades, a satisfazer em abril de cada ano, bem como um subsídio de Natal – viola os princípios vertidos nos artigos 18.º, 56.º, 59.º e 105.º, 203.º, 277.º, 280.º, 281.º e 282.º da Constituição da República Portuguesa.

Assim, cabe agora ao Tribunal Constitucional a decisão final sobre esta questão. ■

**Advogada do SBSI*

Trabalhadores no ativo

Cortes salariais na CGD também no Tribunal

Em representação dos trabalhadores da CGD no ativo foi intentada uma ação judicial relativamente aos "cortes salariais" decorrentes da Lei do Orçamento do Estado de 2012, tendo a 1.ª instância decidido que esta Lei prevalecia sobre a contratação coletiva. Também por Acórdão da Relação de Lisboa, proferido na mesma data do Acórdão do ex-BNU, veio a ser confirmada aquela decisão (os argumentos de ambos os Acórdãos são idênticos).

Foi interposto recurso para o Tribunal Constitucional, nos mesmos moldes que os relativos aos reformados do ex-BNU.

Em causa afastamento do ACT

Ação do IFAP com julgamento em janeiro de 2015

Os Sindicatos da Febase intentaram uma ação contra o afastamento do ACT no IFAP e nas Direções Gerais de Agricultura e Pescas para os trabalhadores oriundos do ex-IFADAP. Além das ações que se encontram pendentes no Tribunal Administrativo sobre o assunto, foi também intentada, pelos Sindicatos dos Bancários que integram a Febase, uma ação no Tribunal de Trabalho de Lisboa, com vista a que seja reconhecida a continuação da aplicação do ACT, com as consequências daí decorrentes, nomeadamente no que respeita ao pagamento de diferenças salariais a que haja lugar, resultantes da aplicação do ACT, desde a data em que o mesmo foi ilicitamente afastado.

A ação está pendente no 4.º juízo - 1.ª secção do Tribunal de Trabalho de Lisboa e foi realizada já a audiência de partes, tendo o julgamento sido marcado para o dia 9 de janeiro de 2015. ■

Plano Individual de Reforma

Há seguradoras que incumprem no dever de informação

O STAS solicitou mais uma vez a intervenção da APS e do ISP para que sejam aplicadas as normas previstas na convenção coletiva

TEXTO: **JOSÉ LUÍS PAIS**

Devido à sua importância para todos os trabalhadores associados do STAS, admitidos em anos terminados em 4 ou 9, relembra-se que têm direito, de acordo com as regras estabelecidas na Cláusula 41.^a, a um "Prémio de Permanência" equivalente a 50% do seu ordenado efetivo mensal, pagável conjuntamente com o ordenado do mês em que o facto ocorrer.

Igualmente os trabalhadores com mais de 50 anos de idade (ver n.º 3 da cláusula 41.^a) podem optar pelo recebimento do valor pecuniário equivalente ao do ordenado efetivo dos dias de licença, em detrimento destes. Para este efeito deverão solicitar essa opção ao departamento de recursos humanos da empresa.

Por outro lado, continua a verificar-se, com raras exceções, o incumprimento por parte das empresas seguradoras da informação aos trabalhadores abrangidos pelas cláusulas 48.^a e 49.^a – "Plano Individual de Reforma" –, quer no que concerne aos trabalhadores admitidos antes de 22 de junho de 1995, quer aos admitidos depois. Impõe-se que os trabalhadores admitidos antes da data referida tenham no seu Plano Individual de Reforma a totalidade das responsabilidades pelos serviços passados que as empresas tinham para com eles, reportado a 31 de dezembro de 2011.

Os admitidos entre 22 de junho de 1995 e 31 de dezembro de 2009, deveriam já ter sido informados do valor em 2012 correspondente a 1,00% sobre o ordenado base anual, sendo que para 2013 a percentagem a incidir sobre o ordenado base anual passa para 2,25%, crescendo em 2014 para 2,50%.

Os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2010 com contrato de trabalho por tempo indeterminado entrarão no esquema previsto após dois anos de período de carência.



Esta situação, a todos os títulos lamentável, levou a que, por mais de uma vez, tivesse sido solicitada intervenção quer da Associação Portuguesa de Seguros junto das suas associadas, quer do Instituto de Seguros de Portugal, na qualidade de entidade de supervisão.

De novo, junto das citadas entidades e das empresas obrigadas pela convenção coletiva, solicitou-se a imediata execução do previsto nestas cláusulas, nomeadamente o dever de informação, quer dos trabalhadores no ativo, quer daqueles que por rescisão ou por passagem à pré-reforma após janeiro de 2012 não perderam o direito ao Plano Individual de Reforma.

Melhorias do atual CCT

Aguarda-se que a APS responda formalmente à proposta de melhorias

no atual Contrato Coletivo de Trabalho (CCT), mormente no que concerne à massa salarial.

Pretende-se ultrapassar a inércia que se apoderou das empresas seguradoras num cenário em que desde 2010 não existe negociação de novas tabelas salariais.

Com a consciência da crise que se abateu sobre o País, dos efeitos nefastos que a mesma tem tido sobre todos, mas principalmente sobre os trabalhadores, que não obstante em nenhum momento baixaram os braços e, por isso, nada justifica a ausência de atualização salarial para o ano 2014.

Neste sentido foi solicitado às administrações das seguradoras, por escrito, que colaborem numa solução que reponha as condições a que todos os trabalhadores têm direito. ■



No ano do 40.º aniversário do 25 de abril, é tempo de recordar as muitas conquistas na igualdade de género, especialmente no domínio laboral, por ação dos sindicatos. Mas o momento é também de alerta, para não se correr o risco de ver soçobrar o que tão dificilmente foi alcançado

Texto: **INÊS F. NETO**

Sindicatos comemoram Dia Internacional da Mulher

Não podemos andar para trás

O Dia Internacional da Mulher é um marco na luta das mulheres por condições de trabalho e salários dignos, recordando as operárias têxteis de Nova Iorque que em 1857 entraram em greve e ocuparam a fábrica, exigindo a redução do horário de trabalho. Fechadas nas instalações, 130 morreram no incêndio que deflagrou.

Mais de século e meio depois, lamentavelmente os trabalhadores e as trabalhadoras portuguesas veem-se novamente envolvidos na mesma luta: as condições de trabalho e os salários têm sofrido uma enorme deterioração e até os horários aumentaram, como é o caso da função pública.

As muitas conquistas alcançadas estão a ser postas em causa devido à crise, mas também através de uma série de alterações legais, no Código do Trabalho e nas convenções coletivas.

Ao longo dos 40 anos de Democracia, os sindicatos foram os principais impulsionadores das mudanças: desenvolveram um papel extremamente ativo nos locais de trabalho e lutaram pela igualdade

de oportunidades entre homens e mulheres, combatendo todo o tipo de discriminação.

Mas com as recentes alterações no mercado laboral, é com muita apreensão que sindicatos e trabalhadores encaram o presente e o futuro. "Parece que após 40 anos de democracia estamos a andar para trás", alertou Paula Viseu, coordenadora do GRAM do SBSI durante a celebração do 8 de março do Sindicato.

As mulheres são as mais afetadas por este clima recessivo, marcado pelo desemprego e pelas pressões das entidades patronais para que prescindam do usufruto dos seus direitos, dificultando cada vez mais a conciliação entre o trabalho e a família.

Porque a crise não pode ser sinónimo de retrocesso nas conquistas arduamente alcançadas, os sindicatos da Febase, através dos respetivos GRAM, mantêm viva a memória do Dia Internacional da Mulher, aproveitando a celebração para alertar os sócios para a necessidade de, todos juntos, denunciarem atropelos e defenderem o que foi conquistado. ■

Entre o património natural e o construído



O SBSI celebrou o 8 de março em Ferreira do Zêzere, com uma visita guiada às principais atrações naturais da região, sem esquecer as obras do Homem e as suas tradições. Como é habitual, não faltou um momento de reflexão sindical

Ferreira do Zêzere foi o local eleito este ano para a tradicional comemoração do Dia Internacional da Mulher, a 8 de março, que como sempre aliou o convívio à cultura e à reflexão sindical.

Os associados têm uma relação especial com esta região, pois ali situa-se o Centro de Férias e Formação do Sindicato, onde muitos passaram já bons momentos de descanso e lazer. E foi no Centro que se realizou o almoço de celebração desta data, proporcionando a todos umas horas de convívio bem passadas, alternando entre a sala e o espaço envolvente da piscina, aproveitando o excelente dia de sol.

O passeio pela região teve a mais-valia da companhia de Hélio Silveira, vereador do município de Ferreira do Zêzere, um magnífico cicerone aos principais locais históricos e patrimoniais da vila, como os Paços do Concelho.

As mais de duas centenas de sócios do SBSI que participaram na iniciativa tiveram oportunidade de apreciar a beleza paisagística da região, onde pontua Dornes e a sua Igreja de Nossa Senhora do Pranto, com uma interessante lenda e os tradicionais círios.

Sempre rodeados pelas belas vistas sobre o rio Zêzere, os associados foram conhecer vários locais de interesse: a Igreja de Areias, obra do arquiteto João de Castilho; um moinho de vento de inspiração holandesa e ainda em funcionamento; e o local arqueológico das Grutas, cuja ocupação humana remonta ao Paleolítico Superior e vai até às invasões francesas, no século XIX.

Destaque ainda para a visita a uma oficina artesanal dos típicos barcos regionais, os "abrangeis", cuja história e construção foi explicada *in loco* pelo seu artesão.



SBN leva sócias ao teatro

O Dia Internacional da Mulher foi assinalado pela Direção do SBN, em colaboração com o Grupo de Ação de Mulheres (GRAM) do Sindicato, com a peça "O segundo raio de luz de luar", no mosteiro de S. Bento da Vitória, no Porto

TEXTO: FRANCISCO JOSÉ OLIVEIRA

A peça "O segundo raio de luz de luar" coloca em relação conceitos, imagens e personagens – reais e ficcionadas – da vida e da obra de Fernando Pessoa: o poeta iniciático e sebastianista de "O Cavaleiro Monge" e da "Mensagem" (de onde avista o Quinto Império, esse mundo para além do material), o genial demiurgo que orchestra a multidão de vozes da sociedade heteroní-

mica, mas também o homem que escrevia cartas de amor a Ofélia Queirós e "o menino da sua mãe", Maria Madalena. É, aliás, da simbologia destas duas mulheres que Pessoa oferece à literatura portuguesa que o SBN elegeu o mote para homenagear todas as mulheres naquele Dia Internacional.

A peça é uma singular criação performativa situada algures entre o teatro e a

dança, entre a centralidade da palavra e a poesia dos corpos em movimento, tendo-se apresentado num espaço despido, pontuado apenas por alguns adereços: uma cama, uma mesa-altar, uma cruz e uma escada feita de corda de marinheiro – símbolos do mar português e do advento de uma nova espiritualidade, sínteses de um "veículo coletivo de amor, veículo da luz". ■



Desafios à igualdade

No Centro de Férias do SBSI, onde decorreu o convívio, o GRAM projetou referências a todas as suas atividades e ao trabalho desenvolvido pelos Núcleos.

O encontro contou com a presença de membros dos Corpos Gerentes do SBSI, que entregaram aos associados contemplados os prémios sorteados.

Depois do repasto e antes da música para um pezinho de dança, teve lugar um período de reflexão sindical, durante o qual Paula Viseu, coordenadora do GRAM, evocou o Dia da Mulher.

Durante a sua intervenção, a coordenadora focou a situação atual das mulheres portuguesas, lembrando que "a discriminação no trabalho não é apenas um desperdício de talentos humanos, mas uma violação aos direitos humanos".

Paula Viseu frisou que a legislação nacional "é muito boa", incluindo a proibição de discriminação de género, salarial e contra o assédio. No entanto, os "empresários têm muita imaginação para contorná-la".

"As mulheres ganham menos 18% que os homens", ou seja, "trabalham até 6 de março de borla", o que significa "65 dias de trabalho a mais para ganharem o mesmo que os homens". E quanto mais elevado é o nível de qualificação maior é, também, a diferença salarial entre géneros, atingindo os 20,3%.

Paula Viseu referiu ainda que a igualdade enfrenta diversos desafios, como o da natalidade e da demografia, da sustentabilidade da Segurança Social e o da conciliação dos papéis reprodutivo e produtivo. "Queremos uma discriminação positiva", disse.

Por fim, a coordenadora do GRAM alertou para a violência, cujos números são aterradores: em Portugal, uma em cada três mulheres já foi vítima de algum tipo de violência. "Em 2013 foram mortas 33 mulheres e registaram-se 32 homicídios tentados. E este ano, ainda no início, já morreram três mulheres".

Por isso concluiu: "Quando perguntam se ainda vale a pena comemorar o Dia da Mulher, a situação prova que sim". ■

Mulher de hoje

Poema da autoria de Maria do Carmo Carreira, escrito para o Dia da Mulher e lido na festa do GRAM:

Mulher lutadora
Corajosa
Guerreira
Do futuro promotora

A tua força não vem dos braços
Mas está dentro de ti
A tua luta venceu
Ganhaste espaços
E ninguém perdeu

E ao lado do homem
De igual para igual
Caminhas na vida
Sem ser preterida

És amante...
És mãe...
És avó...

E no teu coração gigante
Cabe muito amor e carinho
Porque conheces bem o teu caminho



Os direitos dos sindicalistas

Os representantes sindicais dispõem de direitos consignados no Código do Trabalho e no instrumento de regulamentação coletiva (IRCT) aplicável

TEXTO: **GOUVEIA COELHO***

"Quais são os nossos direitos?", perguntou-nos uma Comissão Sindical.

Colocada assim a questão aos Serviços Jurídicos do Sindicato, uma breve resposta assentará nas normas legais e convencionais que regem as relações de trabalho (sem referência, pois, aos estatutos ou regulamentos da organização sindical e sem cuidar da militância



em geral na atividade sindical ou de outros aspetos). Aqui se reproduz apenas um breve apontamento indicativo, como esquema preparatório da reunião informativa então pedida.

De notar, antes de mais, que, neste como em qualquer outro caso concreto, a determinação da norma legal ou disposição de instrumento de regulamentação coletiva (IRCT) aplicável face à



cada IRCT prevalecerá sempre face às normas legais nos aspetos em que disponha em sentido mais favorável ao trabalhador.

Assim sendo, a resposta àquela pergunta inicial impõe a consulta de cada uma das convenções para o setor bancário e o seu confronto com as normas legais.

Os direitos sindicais constam basicamente da cl.ª 27.ª do ACT negociado com a APB (instituições várias), da cl.ª 24.ª do AE da CGD, das cl.ª 10.ª e 11.ª do ACT com o BCP, da cl.ª 19.ª do AE com o BdP, da cl.ª 16.ª do AE com o BIC, da cl.ª 20.ª e 21.ª do ACT com as CCAM... Estes regimes convencionais repetem, em regra, as previsões legais, mas contêm uma ou outra especificidade mais favorável e, por isso, prevalecente face à lei. É o caso, por exemplo, de algumas disposições sobre o número de representantes sindicais com crédito de faltas (para a ação sindical) sem perda de retribuição e outras regalias.

... e Código do Trabalho

Por sua vez, o CT09, sobre os "direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores" para a atividade sindical, prevê, além do mais: o empregador (tal como o trabalhador) está obrigado a proceder de boa-fé no cumprimento das respetivas obrigações (art.º 126/1); está igualmente obrigado a facilitar



409/2); direito a ser consultado e participar em múltiplas situações da empresa (cf. art.º 212/3, 217/2, 286/4, 299/1, 312/3, 360/1, 466...).

Medidas de apoio e medidas de garantia

Em síntese, o CT09 contém medidas de apoio à atividade sindical, que representam certas vantagens, como, por exemplo, o direito a faltas sem perda de retribuição ou sem incorrer em faltas injustificadas (cf. art.º 468); a permissão de afixar e distribuir, dentro da empresa, documentos de natureza sindical, implicando por isso o direito de deslocação nos locais de trabalho (cf. art.º 465); o direito de reunir na empresa (cf. art.º 461); o direito a instalações na empresa ou na sua proximidade (cf. art.º 464); o direito de acesso e de permanência de dirigentes sindicais externos à empre-

eleitos

(possível) concorrência ou à articulação entre as diferentes fontes do Direito do Trabalho é regida atualmente, na vigência do Código do Trabalho de 2009 (CT09), pelo princípio da dispositividade parcial ou seletiva, segundo o qual o IRCT pode, em regra, afastar as normas legais, para melhor ou pior (in melius ou in pejus), com exceção das matérias elencadas no art.º 3/3 do CT09, as quais só podem ser afastadas por IRCT em sentido mais favorável ao trabalhador (in melius) desde que não haja norma legal impeditiva.

Convenções do setor...

Ora, o caso aqui em causa (os direitos dos sindicalistas eleitos) está incluído no âmbito desta norma de exceção (vd. al. n) e, por isso, o regime estatuído em

o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores (art.º 127/1-f); é considerado comportamento grave a violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa (art.º 129/2); os trabalhadores têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa através de delegados sindicais (art.º 460); podem promover reuniões no local do trabalho, durante o horário de trabalho ou para além deste (art.º 461); usufruição de crédito de horas para o exercício de funções sindicais (art.º 467/1); previsão do número de delegados sindicais (art.º 463); direito a instalações (art.º 464); direito a afixação e distribuição de informação sindical (art.º 465); garantias especiais quanto à transferência de local de trabalho (art.º 411); justificação de faltas para exercício de atividade sindical (art.º

sa para participarem em reuniões de trabalhadores (cf. art.º 461/3).

O CT09 contém ainda medidas de garantia de ação sindical, protetoras da posição jurídico-laboral dos representantes sindicais, como, por exemplo: a proibição de transferência de local de trabalho sem acordo (cf. art.º 411); a proteção específica no despedimento (cf. art.º 410 e outros).

Como nota final, sublinha-se que o sujeito do direito a faltar sem perda de retribuição é o trabalhador enquanto representante sindical e esse crédito sindical remunerado só pode ser usado para a finalidade da sua instituição, a atividade sindical, e não para qualquer outro fim. De outro modo, cair-se-ia no exercício ilegítimo do direito, por abuso (cf. art.º 334 do CC e art.º 126 do CT09). ■

*Advogado do SBN

Redução de pessoas: que critérios?



Neste artigo polémico, o consultor e profundo conhecedor da banca, onde trabalhou muitos anos, critica a atual política de gestão de recursos humanos das instituições bancárias, defendendo a manutenção dos trabalhadores mais antigos em vez do recurso a reformas antecipadas



TEXTO: JOSÉ MANUEL DIAS*

Do ponto de vista da gestão dos recursos humanos – é aqui que nos colocamos –, a crise que afecta o nosso sector bancário pode ser resumida numa frase – menor actividade, o que num banco quer dizer menor transformação (este rácio era de 139% em 31/12/2010 e de 137,7% em 31/06/2012)¹.

É indispensável entender que o facto de se estar temporariamente em crise (ninguém acredita que esta crise vai durar sempre e os aspectos que durarem chamar-se-ão "mudança" e não serão para ser ultrapassados, mas assimilados) não altera nada sobre a segurança, a confiança, a rapidez e qualidade técnica das respostas, a orientação ao cliente e o profissionalismo, que continuam a ser os factores críticos neste tipo de negócio. Eficiência, eficácia e felicidade continuarão a ser os princípios orientadores e estruturantes de uma boa gestão.

Quando a actividade diminui, é evidente que são necessárias menos pessoas para fazer o trabalho. Mas os gestores tendem a esquecer que menos pessoas implica sempre melhores pessoas, entendendo-se isto não como "pessoas mais bonitas", ou "mais altas", ou "com mais cursos", mas pessoas "mais capazes de fazer bem o que é preciso ser feito". Acontece que alguns bancos têm, nestas

fases, enveredado normalmente sempre por uma estratégia que considero errada: reformas antecipadas e mobilidade interna. Quer isto dizer facilitar/forçar saídas e tirar as pessoas das funções que elas sabem executar melhor (nalguns casos, para que foram recrutadas, formadas e para que tinham o perfil mais adequado) e pô-las a fazer outras tarefas, onde, por falta de conhecimento e de experiência, fazem pior e onde se sentem menos seguras e confortáveis.

Os mais velhos... **

Se o banco enveredar pelo encerramento de algumas agências ou redução de alguns serviços, tem de o fazer garantindo que "o bebé não vai com a água do banho", isto é, que as estruturas vão (pelos menos temporariamente), mas os bons elementos ficam².

Quando pensamos numa equipa-tipo de uma agência (caixa ou atendedor polivalente ou administrativo/comercial; gestor de cliente ou gestor de conta; segundo responsável/subgerente; gerente/director de agência)³, é fácil entender que, quanto menor for a equipa, mais qualidade individual e grupal terá de ter para prestar um bom serviço; contudo, se estivermos perante equipas mais nume-



rosas, será sempre possível esconder algumas debilidades e disfarçar competências mais fracas.

Quero com isto dizer que, independentemente da crise, ou por causa dela, é indispensável conservar os melhores colaboradores que permitam maior elasticidade na sua utilização.

É pouco sensato, numa altura destas, permitir e até incentivar que os mais experientes, os mais capazes de assegurarem retaguardas mais reduzidas, saiam.

Trata-se de uma abordagem puramente economicista, apontada à mera redução de custos (estes elementos serão, em princípio, mais caros que os mais novos), mas que não tem em conta outros aspectos bem importantes.

Numa abordagem de uma ESR terá sentido aliviar os encargos com remunerações, sobrecarregando os sistemas de SS, sabendo-se que estes sistemas, por pressões orçamentais (e opções ideológicas, mais que técnicas), estão a reduzir os valores a prestar àqueles ex-ativos, sem respeito por um princípio que era sagrado até agora: o princípio da confiança?

... e os mais novos

Os primeiros a saírem, numa situação de redução forçada de pessoal, obviamente

mente deverão ser os mais novos; as razões para isso são, nomeadamente, as seguintes:

- De carácter jurídico-laboral – não levantam questões de incumprimento de contratos que cessarão, naturalmente, por se atingir o prazo inicialmente acordado (termo), havendo apenas lugar às compensações previstas na lei;

- De carácter psicológico – não suscitam a questão de "rompimento do contrato psicológico", ainda que seja compreensível a geração de alguma expectativa de continuidade, mas sem nada que a sustente verdadeiramente. A maior parte dos contratos com os mais novos é "a termo certo", estando explicitamente indicada a data em que terminam;

- De investimento – em princípio, estes trabalhadores estão no início da sua "curva de aprendizagem", não havendo ainda investimento significativo já realizado. Claro que poderá haver alguma formação já concluída, mas será sempre menor do que a feita ao longo do trajecto profissional de um trabalhador mais antigo, nomeadamente a que é feita no PT;

- De carácter motivacional – a saída destes trabalhadores não tem o impacto motivacional junto da comunidade que tem a saída de um outro trabalhador reconhecido e respeitado pelo seu mérito (excepção feita às situações de doença, em que é o próprio trabalhador a pedir para sair);

- Em termos éticos e sociais, a responsabilidade contraída para com um colaborador que está na empresa há 30 anos não é a mesma que para com um colaborador que esteja há um, três ou cinco anos. Os compromissos assumidos pelo trabalhador mais velho, num quadro de pressuposição de manutenção do seu vínculo e/ou condições laborais (casa, carro, filhos, apoio aos familiares mais idosos, nível de vida) serão maiores do que por um jovem que, tendo menos tempo de vida activa, remunerada, provavelmente não assumiu (ainda) idênticos compromissos.

Competências de grupo

Não está, nem poderia estar, em causa o direito ao trabalho, e até ao mesmo trabalho, por parte dos mais novos, mas tendo estes, em princípio, melhor qualificação e consequente empregabilidade, poderão mais facilmente e rapidamente inserir-se numa outra empresa, num outro sector de actividade, noutra cidade ou até noutro país, numa situação de globalização cada vez mais real. Claro que os bancos acabarão sempre por fazer algum recrutamento que, podendo não ser, neste

caso, de substituição, será de reforço e/ou renovação parcimoniosa. Quando a crise for ultrapassada, se entretanto tiver havido uma gestão inteligente, aproveitando o tempo de menor actividade para, com a tal gente capaz e experiente, se se tiver trabalhado a segurança, a confiança, a rapidez, a orientação ao cliente e, paralelamente, reforçado as competências do grupo de gente mais nova que, apesar de tudo, sempre irá ficando na organização, as equipas estarão melhor preparadas para rapidamente tomarem a dianteira no negócio e aproveitarem as sinergias emergentes da mescla intergeracional⁴.

Assédio moral

Em vez disto, como referi no início, alguns bancos estão a fazer precisamente o contrário, desgastando o seu efectivo mais idoso (mais idade => mais tempo de serviço => mais experiência) com ameaças e pressões para saídas antecipadas, sem valor acrescentado para nenhuma das partes, chegando mesmo a utilizar mecanismos de pressão (vulgo, assédio moral): mudando-os geograficamente; aumentando-lhes ou reduzindo-lhes o horário de trabalho; atribuindo-lhes funções diferentes, para que não estão preparados; retirando-lhes ou reduzindo-lhes componentes acessórias da remuneração, por exemplo, IHT, etc.).

Quando a crise terminar, ou se transformar noutra coisa qualquer, e for altura do relançamento do negócio bancário (o capitalismo necessitará sempre da actividade bancária e não creio que mudemos de modelo económico), as estruturas estarão descapitalizadas do seu saber, cheias de mestradados das business schools, especialistas de redes sociais e de modelos de gestão de última geração, mas que não sabem a diferença entre uma operação passiva e uma operação activa ou um cartão de débito e um cartão de crédito. ■

¹ Esta redução do rácio de transformação de depósitos em crédito, e todo o trabalho que verdadeiramente é o cerne da actividade do banco, resulta também de uma exigência dos sistemas regulamentares prudenciais.

² Sobre este tema ver lúcida resposta de Jorge Tomé, na Inforbanca n.º 98, de Out-Dez, quando questionado sobre a gestão de recursos humanos no ambiente de crise.

³ Em cada banco estas designações são diferentes, ainda que as funções sejam semelhantes.

⁴ Referi-me a este tema no n.º 96 desta mesma revista: Inforbanca, Abr-Jun, 2013.

Preconceitos a combater

Há cinco preconceitos que é necessário combater:

■ Os mais velhos faltam mais e, reduzindo-se as equipas, isso torna-se crítico. Os estudos feitos nesta área não mostram esse maior absentismo (salvo por doenças típicas da velhice), antes pelo contrário. Os empregados mais velhos só faltam em situações em que a ausência é inevitável, sentindo-se até pouco confortáveis com essas ausências, perante as equipas e as respectivas chefias (há autores que falam mesmo em culpabilização), enquanto os mais novos faltam mais facilmente sempre que a ausência está regulamentadamente enquadrada.

A relação dos mais velhos com as empresas continua, apesar de tudo, a ser muito afectiva, enquanto para os mais novos ela é cada vez mais transaccional.

Muitas das ausências dos mais idosos resultam de estados depressivos em que são colocados, confrontando-se com uma instabilidade exagerada, que acaba por criar os pretextos que as



Os trabalhadores experientes não têm dificuldade em utilizar as aplicações informáticas

chefias directas e a GRH necessitam para invocar a necessidade da sua saída. Causa e efeito misturam-se assim, dificultando a sua separação;

■ Os mais velhos têm dificuldade em adaptar-se às novas exigências do negócio bancário. Mas quais novas exigências? O negócio bancário há muito tempo que se faz da mesma maneira. Será hoje mais exigente, pela sofisticação dos instrumentos financeiros e das operações, bem como das imposições legais e regulamentares que têm vindo a ser impostas à actividade do sector.

Também os clientes estão melhor informados e exigem um tratamento técnico e comportamental diferente, mas isso só dá razão para ter nos PT gente mais experiente e segura.

Não é o facto de haver mais produtos para vender que torna a actividade bancária mais complexa, mas o facto de estes produtos terem características diversas que, antigamente, eram suportadas (ensinadas/explicadas) em fichas de produto, em papel, que podiam ser levadas para casa para se estudarem, e que agora são apresentadas em sessões de grupo curtas (o tempo urge) com alguém do marketing (sem a experiência de ter de vender esses produtos) ou suportadas em software que, para os mais velhos, não



Alguns bancos estão a desgastar os efetivos mais idosos com ameaças e pressões para saídas antecipadas

é o meio de aprendizagem mais adequado. Contudo, estamos neste caso perante uma opção do banco, não sendo obrigatório que assim seja.

Evidentemente, continua a colocar-se a questão dos perfis e dos desempenhos mais fracos, mas isso não tem que ver com a crise ou com a redução forçada do efectivo. Esta situação deverá ser resolvida no âmbito dos processos de recrutamento e reorientação profissional (séria e bem feita) e da gestão do desempenho (avaliação + consequências) também séria e bem feita;

■ Os mais velhos são, naturalmente e genericamente, menos capazes do ponto de vista cognitivo, devido à idade e constituem obstáculo à velocidade e inovação. Nos últimos anos, estudos sobre o envelhecimento cognitivo têm demonstrado que, se não houver um declínio acentuado nas funções biológicas, a questão mais relevante é a da memória e a da capacidade de aprendizagem.

No entanto, há técnicas específicas em que seria bom as empresas começarem a investir, se tiverem em conta que Portugal é actualmente o sexto país mais envelhecido do mundo e com a menor taxa de natalidade da Europa. Actualmente, o número de pessoas com menos de 15 anos é inferior ao número de pessoas com idade igual ou superior a 65 (estudo de Anália Torres e Maria João Valente Rosa, apresentado em 08.11.2013).

Vamos inevitavelmente ter uma mão-de-obra cada vez mais envelhecida, a não ser que contemos com a emigração, que não será solução para este tipo de sector, nomeadamente no retalho. É urgente aprender a trabalhar com colaboradores mais idosos, tirando o melhor partido das suas competências específicas e gerindo as suas debilidades; com a estratégia que está a ser seguida, estamos a perder uma excelente oportunidade para isso;

■ A idade é responsável pela capacidade de trabalho, pelo que os mais velhos terão sempre menor capacidade de trabalho do que os mais novos. O CEDEFOP, numa nota informativa de Fevereiro de 2013, intitulada "Trabalhadores mais velhos – novas oportunidades", chama a atenção para o facto de a capacidade de trabalho de cada um resultar do equilíbrio entre os recursos individuais e o emprego, conjugando diversos factores de carácter individual e profissional, como: saúde

e capacidades funcionais (físicas, mentais e sociais); níveis de qualificação e competências; valores, atitudes e motivação; ambiente de trabalho, organização do trabalho, gestão do trabalho e liderança.

Devem ainda assegurar-se: incentivos e apoio à aprendizagem e ao prolongamento da carreira profissional; flexibilidade no trabalho e nos regimes de reforma; criação de mercados de trabalho mais inclusivos; abordagens de gestão de conhecimentos mais apropriadas; condições propícias ao traba-

aprendizagem, mas dêem-lhes tempo, sejam estratégicos, façam coincidir a curva de aprendizagem com esta fase de menor actividade e verão que os mais velhos chegarão a níveis de realização interessantes, com a vantagem de saber o porquê de se fazerem as coisas de uma determinada maneira.

Infelizmente, muitas vezes (não vou dizer propositadamente, mas apetecia-me) coloca-se a aplicação no posto de trabalho do colaborador mais velho sem se explicar nada, para depois se falar em inadaptabilidade.



Eficiência, eficácia e felicidade continuarão a ser os princípios orientadores e estruturantes de uma boa gestão

lho e à aprendizagem intergeracional (os próprios layouts devem ser revisitos: por exemplo, a criação de ilhas de despiste de atendimento, em que o trabalhador está todo o dia em pé, não tem futuro);

■ Os mais velhos têm mais dificuldade em trabalhar com as aplicações informáticas. Parece que as aplicações informáticas com que a generalidade dos bancários trabalha são de matemática aplicada ou de fractais. Na realidade, trata-se de aplicações parametrizadas para os objectivos específicos em vista; se forem bem explicadas, os empregados experientes não terão dificuldade em as utilizar.

Claro que haverá uma curva de

Por tudo isto me parece óbvio que em momentos de retracção do efectivo, os primeiros a saírem devem ser os mais novos, salvo excepções de um valor acrescentado crítico para a organização. ■

**Consultor e formador em Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas*

***Subtítulos da responsabilidade da Redacção*

Este texto foi escrito segundo a antiga ortografia.

A Direção da revista Febase agradece à Inforbanca e ao autor a autorização para transcrição deste artigo, publicado no n.º 99 daquela revista do IFB.

FotoFebase 2013

Estreantes dominam prémios

Número de participantes tem aumentado, prova de que a iniciativa está no caminho certo. Edição de 2014 já está em andamento

TEXTO: PEDRO GABRIEL

"Fotografar é colocar na mesma linha de mira a cabeça, o olho e o coração". A frase é de um dos mais icónicos fotógrafos de sempre, Henri Cartier-Bresson, e resume numa linha esta paixão que une profissionais e amadores.

É o caso dos participantes do concurso FotoFebase, cujas fotografias podiam facilmente entrar num portefólio profissional.

As melhores de 2013 puderam ser vistas no dia 25 de fevereiro, no museu do SBSI, onde se procedeu à cerimónia de entrega de prémios.

António Fonseca, da organização, explicou que tem sido feito um esforço para



melhorar o concurso, quer a nível regulamentar quer de divulgação. E foi com regozijo que anunciou um aumento no número de participantes, com 130 concorrentes a enviarem dezenas de fotografias.

Patrícia Caixinha, outro elemento da organização, referiu a difícil tarefa do júri para mensalmente eleger as melhores fotos entre tantas de elevada qualidade.

Já Rui Riso, em representação do secretário-geral da Febase, congratulou-se com o crescimento desta iniciativa, afirmando que a Federação "tem feito um percurso meritório de união entre os sindicatos. Este concurso é prova disso mesmo".

O presidente da Direção do SBSI aproveitou a ocasião para destacar o mérito do Sindicatos dos Seguros, grande impulsionador do FotoFebase. "A grande alavanca para este concurso foi o STAS, com a prática e know-how que trazia".

Revelando-se amante de fotografia mas apenas como "ajuntador" das mesmas, Rui Riso afirmou que é um dom olhar para as coisas e captar o momento.

O presidente do SBSI terminou a sua intervenção com o desejo de um concurso "sob a sigla de uma nova entidade, o sindicato único".

Surpresos e felizes

Além das duas categorias do concurso – Tema Livre e Coisas e Gentes da Minha Terra – a organização decidiu atribuir ainda um prémio para a melhor fotografia. A escolha recaiu sobre 'Olhar Intenso', de Luís Rego, sócio do SBSI e estreante no concurso: "Sempre tive a paixão da fotografia. Não estava à espera de ser o vencedor e ganhei logo na primeira vez. Fiquei bastante contente".

Luís Rego também venceu o 1.º prémio na categoria "Tema Livre" e contou-nos a história da fotografia vencedora. "É uma

fotografia tirada na Índia, na cidade de Varanasi, em que numa manhã resolvi ir captar fotografias e tive a sorte de encontrar um grupo de pessoas bastante interessantes e fotogénicas".

O 2.º prémio na categoria Tema Livre foi para outro estreante, Rui Gonçalves, também sócio do SBSI, pela fotografia 'Amanhã será outro dia'. "Foi no porto palafítico da Carrasqueira, um local onde os amantes da fotografia vão com muita frequência. Já ao entardecer, pus o tripé e quis fazer algo diferente", explicou.

Rui Gonçalves também recebeu uma Menção Honrosa pela fotografia 'Cores sul-americanas'. "Tirei-a em Buenos Aires. Tive em conta todo o colorido da própria imagem e fez-me lembrar uma viagem que tive o prazer de fazer".

Na categoria Coisas e Gentes da Minha Terra, Francisco Oliveira, do SBN, que não esteve presente, venceu o 1.º prémio com a fotografia 'Lobo do Mar', enquanto o 2.º lugar ficou para 'Reflexos das minhas gentes', da autoria de José Canelas. "Já é o terceiro ano consecutivo que concorro e tenho tido a sorte de ter sido sempre nomeado. Este ano foi uma surpresa, porque vi muitas boas fotos escolhidas mensalmente".

Sócio do SBSI, José Canelas recebeu Menções Honrosas pelas fotografias 'Mourisca Iluminada' e 'Saldos', mas afirma que o mais importante não são os prémios. "O que gosto na fotografia é o momento".

De referir que Cristina Mestre, que não esteve presente, arrecadou igualmente uma Menção Honrosa com a fotografia 'Vidas'.

Os 1.º e 2.º classificados receberam material digital/fotográfico no valor de 700€ e 400€, respetivamente. Já o vencedor da Melhor Fotografia a Concurso levou para casa material digital/fotográfico no valor de 300€. ■



Luís Rego conta a história por detrás de 'Olhar Intenso'



José Canelas recebe o prémio



Rui Gonçalves junto da foto que lhe valeu o segundo lugar



Serra da Arrábida inaugura época de caminhadas



Más condições climatéricas impediram a realização da caminhada de fevereiro, no Magoito/Samarra, mas a próxima está já à porta

TEXTO: **PEDRO GABRIEL**

As caminhadas Febase estão de regresso este mês e prometem trazer alegria, convívio e boa disposição a todos os participantes, bem como fomentar o bem-estar físico e emocional.

Devido às fortes chuvas que assolaram todo o País nos primeiros dois meses do ano, não foi possível realizar a caminhada em Magoito/Samarra, inicialmente marcada para 22 de fevereiro, por não estarem reunidas as condições mínimas de segurança para uma iniciativa desta envergadura.

Assim, o programa de 2014 inicia-se com a caminhada ao Formosinho, o ponto mais alto da Serra da Arrábida, agendada para dia 29 de março.

Chegados ao cimo, os participantes terão oportunidade de desfrutar da excelente vista da zona envolvente. A sul, o Atlântico e a península de Troia. A este, o Sado, a cidade de Setúbal e Palmela. A norte, o Tejo, Lisboa e toda a linha de Cascais, incluindo a serra de Sintra. A oeste, a serra do Risco.

Este percurso tem um total de 17 quilómetros. A observação do melhor da geologia, da fauna e da flora compensam o esforço despendido.

Os caminhadores que pretendam fazer esta caminhada podem inscrever-se através do e-mail caminhadas@febase.pt,

enviando nome completo, n.º de sócio, Sindicato, data de nascimento, nome e data de nascimento de todos os acompanhantes e comprovativo de pagamento. O preço é de 5€ por pessoa (menores de 12 anos não pagam).

Para mais informações, consulte o blogue:

<http://febasecaminhadas.blogspot.pt/>

Passeios pedestres de bote

A caminhada marcada para fevereiro, no Magoito/Samarra, não se realizou devido às más condições climatéricas que assolaram praticamente todo o País.



As linhas de água tornaram o caminho intransitável, obrigando ao adiamento da caminhada no Magoito

Antes de cada caminhada, os organizadores do evento fazem o chamado reconhecimento, não só para ficarem a conhecer a área circundante mais a fundo como também para delinear o melhor caminho e o plano indicado para que todos os participantes possam fazer uma boa caminhada.

O caso do Magoito não foi exceção. No entanto, aquilo que seria apenas um simples reconhecimento de percurso rapidamente se tornou numa aventura que os nossos organizadores não vão esquecer tão depressa.

Como a maior parte do caminho é feito em terra batida, as chuvas que caíram durante dias quase ininterruptamente tornaram o percurso num autêntico lamaçal, obrigando-os a um ensaio improvisado de twist para se equilibrarem e manterem de pé.

Além disso, foram vários os pontos onde depararam com linhas de água que cobriam toda a largura do caminho e que os fizeram suspirar pelos barcos de borracha que viam na praia. Calças arregaçadas até ao joelho e ténis na mão produziram uma imagem bastante cómica, e tudo isto quando os estômagos já reclamavam e a chuva teimava em trocar dos chapéus-de-chuva. No final, completamente encharcados, não tiveram outro remédio senão mudar de roupa atrás dos automóveis, para prevenir eventuais gripes.

Apesar de todas estas peripécias, os organizadores mostraram a sua boa disposição perante as adversidades. A vontade de fazer novamente o percurso era evidente. Mas da próxima vez com bom tempo. ■



O que estamos a deixar fazer às conquistas de abril?

Como pode um bom cidadão deglutir uma refeição em paz se mantiver a caixinha mágica ligada? Quatro décadas após a Revolução, o que vemos são jovens sem dinheiro para terminar os estudos ou, já licenciados, a emigrarem à procura de emprego

Texto: **ANÍBAL RIBEIRO***

Sei bem que esta não é uma verdade de hoje... Estava a almoçar e eis quando o apresentador de um dos blocos informativos anuncia que muitos estudantes universitários desistiram dos respetivos cursos por falta de liquidez financeira, sua e dos seus pais, para continuarem a suportar as despesas.

Este ano passam quatro décadas sobre a Revolução de Abril e cada vez é mais notória a contrainformação e branqueamento das responsabilidades políticas dos que nos governam – ou melhor, des-governam.

Novidade é que agora os entrevistados dão a cara sem medo de serem apontados na rua. Perceberam que são apenas

um entre muitos outros a quem esta espécie de País e de políticas escorça das faculdades, negando-lhes um direito constitucionalmente consagrado.

E o que é isto da Constituição, quando até já houve quem propusesse a sua suspensão por um período de seis meses?

As consequências saltam aos nossos olhos. Assumamos outros caminhos que ponham cobro à degradação social!

Como é possível, em pleno século vinte e um, estarmos a recuar para situações

de há cinco décadas, quando o ensino superior era só para alguns?

Afirmam os nossos governantes – ou desgovernantes – que são as regras da democracia e dos princípios das liberdades e garantias.

A emigração engrossa com milhares de jovens licenciados em engenharias, medicina e enfermagem, estes últimos para ganharem mais do que os três euros à hora que lhes são pagos em Portugal, quando têm emprego.

E os idosos. Morrem mais idosos em solidão, entram mais nos hospitais em estado de hipotermia, sem dinheiro para pagar a eletricidade e para adquirir os medicamentos de que tanto necessitam para tratar-se.

Em Portugal destrói-se o SNS, enquanto outros países lutam para construir um modelo idêntico ao nosso, nascido no pós 25 de abril. A destruição do Estado Social, criado ao serviço das populações, parece não ficar por aqui. O Governo anuncia mais cortes, lá para meados do ano, aos "privilegiados dos pensionistas e trabalhadores por conta de outrem".

É uma dor de alma – e sabe-se que a dor de alma pode levar os mais tormentosos a loucuras. Infelizmente, a alma só dói a quem a tem, não é verdade? ■

**Vice-Presidente da Direção*



A geração mais qualificada é obrigada a emigrar e o País perde os seus melhores ativos



Conselheiros aprovam Memorando com BCP

O Conselho Geral aprovou por esmagadora maioria a proposta da Direção sobre o Memorando de Entendimento firmado entre o BCP e os Sindicatos da Febase

TEXTO: SEQUEIRA MENDES



O Conselho Geral do SBC reuniu-se dia 27 de fevereiro para se pronunciar sobre o Acordo assinado entre a Administração do Millennium/bcp e a Febase e "legitimar" a decisão da Direção de caucioná-lo.

A decisão do Conselho Geral foi quase unânime – houve apenas uma abstenção – e concluída a sessão foi patente a sensação de que algumas dúvidas que pairavam no ar foram exaustivamente debatidas e esclarecidas, cumprindo-se assim a promessa de Carlos Silva de levar este tema controverso e difícil de gerir ao conhecimento e à decisão dos conselheiros.

A proposta aprovada constitui uma súmula do Memorando de Entendimento, da qual se destacam as mais importantes

e que compõem o cerne do Acordo: redução progressiva da Retribuição Mensal Efetiva a partir dos mil euros em 3%, até aos 11% a partir dos sete mil euros; criação de melhores condições para reformas antecipadas, levadas a todos os trabalhadores a partir dos 57 anos de idade ou mais; rescisões do contrato de trabalho por mútuo acordo, com a atribuição de melhores condições sociais e financeiras.

Para garantir o cumprimento deste acordo, as partes acordaram em constituir

uma Comissão de Acompanhamento que reunirá, no mínimo, trimestralmente.

Desta sessão do Conselho Geral saiu também a aprovação de uma proposta que altera o número 2 do Art.º 9.º dos Estatutos dos SAMS, que passou a ter a seguinte redação: "Os beneficiários familiares referidos nas al.ª a) e b) do n.º 1 do Art.º 3.º (cônjuges e companheiro/a) que sejam ou possam ser beneficiários de outro sistema ou subsistema de saúde terão apenas direito à atribuição de benefícios em regime de complementaridade." ■

Bancários Centro



Festa do porco junta reformados em Montemor

Meia centena de bancários e seus familiares participaram na tradicional matança do porco, um momento de convívio agradável e acolhedor

TEXTO: SILVINO MADALENO

A pacata e vetusta aldeia de Cabeça Alta, no concelho de Montemor o Velho, vestiu as suas melhores roupagens e apelou aos seus habitantes para reconstituir, mais uma vez, a centenária matança tradicional, que nos tempos de antanho – e ainda agora, nalguns casos – constituía uma etapa fulcral na economia familiar. Responderam a este convite mais de cinquenta bancários e seus familiares, que vindos desde Almeida às Caldas da Rainha, confraternizaram num ambiente bucólico e

acolhedor. Colaboraram nas diversas fases do cerimonial, pois na realidade é disso que se trata, embora com alguma manifesta falta de prática.

Porém, já mostraram bastante mais dinâmica e apetência para o desfile de iguarias que lhe está associado. À chegada foram recebidos com um cálido e borbulhante "café de panela" acompanhado de "beiloses", a que se seguiu, não muito tempo passado – assim que o bicho foi chamuscado, molhado e abafado com mantas, para ficar a amolecer – o "bacalhau assado" e comido de pé, com broa de milho acabada de sair do forno, por isso partida à mão.

Festival gastronómico

O festival gastronómico prosseguiu. Assim que penduraram o protagonista começaram a saltar para os assadores as febras e outras miudezas, que cada um

temperou e fez à sua maneira, trocando ideias e experiências.

Como já estavam deveras cansados de andar de pé, foram de seguida sentados para saborear o tradicional "sarrabulho" da matança. "Broas doces", "peras bêbedas", "maçãs assadas no forno", "arroz doce" e "papas de abóbora" também foram convocados para a ocasião.

O resto da tarde, já adiantada, foi passada em jogatanas e conversas, sueca e malha, passeios e sestas, que o corpo não é de ferro.

É que ainda faltava a cerimónia de encerramento, para a qual estavam agendados os "caldos do cozido" arrefecidos com vinho tinto e bebidos da malga, o "cozido" ele mesmo e o "arroz de pica no chão", com que se encerrou oficialmente o evento.

Mas a festa ainda continuou informalmente, até que, saciados, cada um resolveu regressar às suas origens... Com a promessa de voltar para o ano. ■



Sede do Sindicato acolhe exposição de miniaturas em xisto

No âmbito da iniciativa "Bancários destacam-se", está patente ao público no SBC um conjunto de obras do sócio António Duarte Coelho, construídas a partir de um levantamento histórico da região de Mortágua

TEXTO: **A. CASTELO BRANCO**



Casa rural

Uma exposição de miniaturas em xisto está patente no átrio da sede do SBC. As obras são da autoria de António Duarte Coelho, que na situação de reforma se dedica à feitura destes trabalhos a partir de um levantamento histórico da região de Mortágua, onde vive.

Confrontado com aquela matéria-prima, começa a reproduzir as mais diversas construções rurais: casas de habitação de vários tipos, moinhos de vento, espigueiros, grutas e cisternas.

A atestar o interesse didático deste seu empenho, respondeu a Câmara Municipal de Mortágua com a apresentação de uma exposição no Centro Cultural do Teatro Clube local.

Casas de xisto

A abundância de matéria-prima à época em que começaram a ser construídas estas habitações permite-nos



Na reforma, António Duarte Coelho dedica-se à feitura de trabalhos em xisto

ter hoje estes documentos que dizem do nosso património construído. De diversas formas e feitios, pretendiam dar resposta às necessidades prementes do homem que por ali se fixou, sendo de referir tal longevidade para além de 1192, data do foral da rainha D. Dulce, esposa do segundo rei de Portugal, D. Sancho I. Ainda hoje são visíveis nas aldeias de Truta de Baixo, Truta de Cima e Catraia a norte, e Almaça, para sul.

Espigueiros

Os espigueiros, que têm origem remota no território onde havia de nascer Portugal, podem ver-se ainda na zona rural de Mortágua, com incidência a



norte do concelho. Destinavam-se, como etimologicamente indicam, à secagem e guarda de espigas, para mais tarde serem debulhadas, primeiramente de milho miúdo e mais tarde, já pelo século XVI, do milho americano, altura em que aqui foi introduzido.



Moinhos

Não vislumbrámos referências a moinhos, quer no foral de 1192 quer no Manuelino de 1514. No entanto, o primeiro refere a existência de trigo, milho e aveia e o segundo de trigo, centeio, milho, cevada e painço, o que nos leva a concluir que estes cereais teriam de ser convertidos em farinha para o seu fabrico e pertenciam, tal como os lagares a que se alude, aos senhores feudais, a quem se pagava pela sua utilização.

Noutros documentos coevos há notícia deles, a partir dos chamados moinhos de sangue, por serem movidos por escravos, até depois aos de água e de vento. Monumentos militares são os Moinhos da Moura e da Sula, ligados às invasões francesas. ■



A importância do apoio jurídico

Nos últimos meses, o STAS tem acompanhado diversos problemas, em várias empresas. É essencial que o associado, confrontado que seja com qualquer tipo de problemática, se aconselhe e apoie devidamente

TEXTO: **CARLA MIRRA***

Ser sindicalizado tem diversas vantagens. Não obstante, um dos grandes benefícios de se ser sindicalizado, nomeadamente no STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, é, sem dúvida, o de poder dispor de apoio e acompanhamento jurídico preventivo e de contencioso

laboral e inclusive obter consultas em todos os ramos e disciplinas do Direito.

O apoio, aconselhamento e patrocínio não têm quaisquer custos adicionais para o associado e são cada vez mais relevantes no contexto laboral.

Nos últimos meses, o STAS tem acompanhado diversos problemas, em várias empresas, para os quais gostaríamos de alertar especificamente: procedimentos disciplinares com vista ao despedimento; "convites" para cessação dos respetivos contratos de trabalho "por acordo"; pré-reformas; alterações das

condições de prestação de trabalho; interpretação de cláusulas específicas dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, entre outros...

Estamos claramente perante temas sensíveis, e acima de tudo importantes, dos quais decorrem consequências diretas para o futuro da vida profissional de cada um e também com reflexos na vida pessoal e familiar.

Assim, é essencial que o associado, confrontado que seja com qualquer tipo de problemática, se aconselhe e se apoie devidamente. Esclarecer-se não significa litigar com a empresa, mas significa estar devidamente elucidado sobre o que se lhe suscite.

Um trabalhador esclarecido dos seus direitos e acima de tudo apoiado, poderá defender de modo mais adequado os seus interesses. Antes de tomar qualquer decisão, não hesite no contacto prévio aos nossos serviços.

No STAS trabalhamos no presente para garantirmos o seu futuro! ■

**Advogada do STAS*

Acompanhamento dos Serviços Jurídicos

Atendimento	Janeiro	Fevereiro
Presencial	23	31
Telefónico	130	130
E-mail	78	77



CURSO MONITORES

Para jovens com idade mínima de 18 Anos

2014

Certificado de Formação no final do curso / Custo de 200 euros podendo ser pago em duas vezes, estando incluído os transportes, refeições, aulas e seguros em regime de internato. **Objetivo: Formar Monitores para a realização de Campos de Férias**

1º Curso
de 7 a 12 de abril

2º Curso
de 14 a 19 de abril

Penamacor

- Direito**
4 Horas
- Animação Cultural**
24 Horas
- Socorrismo**
12 Horas
- Organização e funcionamento do Centro de Férias**
10 Horas
- Relacionamento interpessoal entre crianças, adolescentes e adultos**
4 Horas
- Exploração da Natureza**
8 Horas

Jovens Seguros

Para inscrições

O aproveitamento assegurará ainda a participação remunerada dos formandos num dos turnos dos Campos de Férias a realizar pela Jovens Seguros no Verão de 2014.

www.jovensseguros.com . geral@jovensseguros.com . Tlm: 916 564 998 . Tlf: 21 880 21 60

CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO TECNOLÓGICA - INETESE

CET de Banca e Seguros

• Nível V de Qualificação Profissional

O Curso de Especialização Tecnológica em Banca e Seguros (CETBS) tem por objetivo: acompanhar e desenvolver a carteira de clientes da instituição, intervindo na área comercial através da promoção dos produtos de forma a captar novos clientes, fidelizar e acompanhar de forma personalizada os clientes atuais, e colaborar ativamente na gestão económica e financeira da empresa.

Carga horária: 1000 horas de formação em sala e 500 horas de formação em Contexto de Trabalho

DATA DE INÍCIO DO CURSO ► **MARÇO 2014**

Ao concluir o CET de Banca e Seguros recebe como oferta o **Curso 9 de Mediador de Seguros**

CET

BANCA E SEGUROS

OFERTA

CET de Contabilidade e Fiscalidade

• Nível V de Qualificação Profissional

O Curso de Especialização Tecnológica de Contabilidade e Fiscalidade (CETCF) tem por objetivo: participar na gestão dos sistemas de informação financeira da organização, pública ou privada, ao nível do registo contabilístico e fiscal, e do planeamento e controlo dos processos internos de gestão, de forma a obter informação relevante de apoio à administração/direção na tomada de decisões relativas à gestão económica e financeira da entidade.

Carga horária: 1000 horas de formação em sala e 400 horas de formação em Contexto de Trabalho.

DATA DE INÍCIO DO CURSO ► **ABRIL 2014**

Ao concluir o CET de Contabilidade e Fiscalidade recebe como oferta o **Curso 9 de Mediador de Seguros**

CET

CONTABILIDADE E FISCALIDADE

OFERTA

Para inscrições: www.inetese.pt | inetese@inetese.pt | 218 802 160

UNIDADE DE ESPECIALIZAÇÃO TECNOLÓGICA



TEXTO: **MÁRIO RÚBIO***

As novidades continuam na Universidade Sénior



O salutar convívio nas aulas

Finalmente, o "Biscuit" vai de certeza trazer grandes trabalhos e peças de muita beleza e interesse.

Perante isto, do que está à espera para vir passar algum tempo connosco?

Aprendendo ou ensinando, sempre podemos passar bons momentos juntos. O ambiente é excelente e no final, quando se arruma o material, fica a sensação de pena e de expectativa pela próxima sessão.

As oficinas de lazer são destinadas a homens e a mulheres e todos podemos fazer alguma coisa que decerto nos irá trazer muita satisfação.

Venha daí!

Além destes temas, outros de muito interesse estão ao seu dispor. Destacamos o "Desenvolvimento Pessoal", onde tudo pode acontecer. Vale a pena vir para descobrir-se, conhecer-se, aprender, sonhar e divertir-se. Esta disciplina é um sucesso, sendo uma das mais participadas.

Estes e muitos outros motivos de interesse justificam a sua inscrição na Universidade Sénior. Esperamos por si. ■

*Coordenador da USPS

As primeiras obras confeccionadas nas "Oficinas de Lazer" já estão prontas e deixaram nos participantes vontade de fazer mais – e diferente. As inscrições mantêm-se abertas para quem quiser aprender, ensinar e conviver

Cá estamos nós com novidades da Universidade Sénior Pedro Santa-rém. Pois é, começaram as "Oficinas de Lazer" e adivinhem o que se está a fazer?

No tricô já se produziram alguns gorros para ajudar a combater o frio na cabeça.

Depois, os sempre bonitos Arraiolos já permitiram a ocupação de alguns e prometem dar que falar.



A última aula de DP antes das férias do Carnaval



O trabalho da Ana nas aulas da USPS



Amélia a escrever no mural dos sonhos



Diná partilha os seus conhecimentos de tapeçaria





Conselho Geral vai debater Relatório

Os Estatutos preveem que o Relatório seja aprovado pelos conselheiros

Os conselheiros do SBSI reúnem-se no final do mês para analisarem e votarem o Relatório de Atividades de 2013. O documento espelha a ação do Sindicato em mais um ano difícil para os bancários

Texto: **INÊS F. NETO**

Cumprindo o calendário estatutário, o Conselho Geral reúne-se no final do mês, em Lisboa, para apreciar e votar o Relatório de Atividades proposto pela Direção.

O documento faz o balanço do trabalho realizado pelo Sindicato durante 2013, em todas as suas áreas de intervenção. Con-

tratação coletiva e situação laboral no setor merecem especial destaque, dada a sua importância na vida dos associados.

É feito um ponto de situação dos vários processos, da revisão global do ACT ao combate aos cortes remuneratórios no setor financeiro, como na CGD e noutras empresas e institutos públicos, como a Parvalorem e o IFAP.

O caso do BCP é individualizado, já que o banco corporizou a situação mais delicada entre os bancos em que houve reestruturações com implicações nos postos de trabalho. O Relatório sistematiza sinteticamente as negociações dos Sindicatos da Febase com a administração, que culminaram no memorando de entendimento levado a consulta junto dos trabalhadores.

Ainda no domínio da atividade sindical propriamente dita, algumas refe-

rências às ações desenvolvidas no âmbito da UNI e da UGT, com destaque para a greve geral de 27 de junho.

As atividades levadas a cabo pelos pelouros dos Tempos Livres, da Formação e da Sindicalização estão igualmente presentes no Relatório, que relewa a sua importância, bem patente na participação de associados.

É destacado o papel determinante da informação na aproximação aos sócios e na descodificação da comunicação antissindical difundida no espaço mediático, bem como o apoio jurídico prestado a bancários e às estruturas sindicais.

As iniciativas do GRAM e da Comissão de Juventude são igualmente referidas, salientando-se o trabalho desenvolvido junto de grupos específicos – mulheres e bancários até aos 35 anos. ■

SAMS inova em dermocosmética



Novo espaço já está em funcionamento no Centro Clínico

Com o objetivo de dar resposta à crescente procura de técnicas dermocosméticas de rejuvenescimento, bem como de dispor de meios mais apropriados ao tratamento de lesões pigmentadas ou vasculares, cicatrizes e tatuagens, o SAMS implementou novas valências na sua unidade de Dermatologia do Centro Clínico de Lisboa.

A aquisição de equipamentos e a abertura de um novo espaço físico permitem, desde o dia 25 de fevereiro, uma ampla possibilidade de atuações.

Uma equipa de conceituados dermatologistas opera já uma panóplia de técnicas, das quais se destacam o foto-rejuvenescimento por laser fracionado ablativo ou a injeção de toxina botulínica.

Os horários de consulta e de técnicas foram alargados, nomeadamente aos sábados. ■



Futsal

Banco BPI continua invencível

A cada jornada uma goleada. Os líderes não facilitam e continuam a ser os principais candidatos à vitória na primeira fase

TEXTO: PEDRO GABRIEL

O 38.º Torneio Interbancário de Futsal conheceu mais duas rondas na área da Grande Lisboa. Nenhuma novidade na frente da classificação, com o Banco BPI a manter a invencibilidade.

No dia 14 de fevereiro realizaram-se os jogos da 4.ª jornada, no Pavilhão da CGD.

No 1.º jogo da noite, Fapoc e Serviços Sociais do Montepio Geral empataram a duas bolas. A competência das equipas na defesa fez com que os minutos fossem passando sem o marcador ser inaugurado. Amadeu Correia contrariou a tendência e abriu o ativo aos 16' para a equipa do Millennium bcp. No entanto, a festa durou pouco, já que Rui Fazendeiro fez o empate quando faltava um minuto para o descanso. Na etapa complementar, Amadeu Correia bisou e colocou a Fapoc de novo na frente. Bruno Fonseca, aos 13', fixou o resultado final.

A Team Foot Activobank precisava de voltar às vitórias depois do desaire na jornada anterior e a verdade é que a CM BCP Foot-a-Mill foi presa fácil, saindo derrotada por 5-1. Grande exibição de Rogério Gomes, a contribuir com um poker. João Rebocho foi o autor do último golo da Team Foot Activobank, enquanto Paulo Belo fez o tento de honra para a Foot-a-Mill. Todos os golos foram alcançados ainda na 1.ª parte.

O Banco BPI entrou em campo já a saber dos resultados dos mais diretos adversários e não se deixou abater pela eventual pressão. Vitória sem margem para dúvidas frente à Portugais (BdP), por 7-0, com golos de Mário Lourenço (3), Luís Prata, Miguel Pinto, Nelson Seco e Tiago Silva. No final da jornada, o Banco BPI liderava com 12 pontos.

Sem tirar o pé do acelerador

A 5.ª jornada começou com um jogo equilibrado. Um golo para cada lado selou o empate entre CM BCP Foot-a-Mill e Fapoc. Paulo Lima, pelos primeiros, e José Ribeiro, pela Fapoc, foram os autores dos golos.



A equipa do BPI contabiliza 15 pontos

A partida entre a equipa Portugais e o GD Santander Totta teve sentido único. O conjunto do BdP saiu goleado por 10-1, com Francisco Pestana a apontar um hat-trick.

Com a Team Foot Activobank a folgar, o Banco BPI sabia que uma vitória aumentaria a distância. Foi com este pensamento que entrou em campo diante do SS do Montepio Geral. A equipa não acusou nervosismo e só na 1.ª parte apontou quatro golos. Na etapa complementar

mais três golos para o líder, com Bruno Fonseca a marcar o tento de honra para os SS Montepio Geral.

Com estes resultados, o Banco BPI distanciou-se no 1.º lugar, com 15 pontos. GD Santander Totta e Team Foot Activobank seguem no segundo e terceiro lugares, com 10 pontos mas menos um jogo.

A jornada 6 realizou-se no dia 21 de fevereiro e daremos conta dos resultados em futuras publicações. ■

King

Jornada equilibrada conhece novo líder

A dança na frente da tabela classificativa continua. Depois de duas rondas a liderar, Caetano Moço cedeu o lugar a Pinto Pedro



A 4.ª jornada de apuramento da zona de Lisboa do 8.º Campeonato Interbancário de King realizou-se no dia 15 de fevereiro, na sede do SBSI. Vinte e um jogadores responderam ao repto e disputaram os quatro jogos, com o habitual espírito de convívio e desportivismo.

Pinto Pedro (AAEBNU) foi o vencedor da jornada, tendo alcançado 45 pontos, os mesmos que António Moço (Banco BPI). No terceiro posto ficou Américo Pereira (Millennium bcp), com 37, apenas mais um que Virgílio Atalaya (Banco BPI) e António Lopes (Millennium bcp), que assim alcançaram o quarto e quinto lugares, respetivamente.

Esta edição tem sido marcada por um forte equilíbrio entre os participantes, daí que não seja surpresa que esta ronda tenha conhecido novo líder. Com a vitória, Pinto Pedro ascendeu à liderança da classificação, contabilizando agora 155 pontos. António Moço é segundo, com 147, enquanto o terceiro posto é ocupado por Caetano Moço (Unicre), com 136 pontos, ele que vinha a liderar a tabela desde o segundo dia de prova. Vítor Madureira, com 136 pontos, e António Vieira, com 135, ambos do BES, completam o lote dos cinco primeiros.

A 5.ª jornada teve lugar no dia 8 de março e daremos conta dos resultados em futuras publicações. ■





Os inspetores detetaram diversas infrações nos balcões visitados

SBN dinamiza inspeção em dezenas de balcões

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) promoveu uma ação inspetiva nacional no setor da banca e seguros, visitando 295 locais de trabalho

Por solicitação do SBN, foram realizadas no último mês dezenas de ações inspetivas na área geográfica do Sindicato, nomeadamente a agências do Montepio, Santander, BCP, Crédito Agrícola, BES, BPI e Banif, que resultaram na aplicação de coimas e no levantamento de diversos autos de notícia.

Acrescente-se que, na prossecução de um sindicalismo de proximidade, continuaram a ser efetuadas visitas aos balcões. Na circunstância, foram contactados centenas de associados e esclarecidas inúmeras situações por eles colocadas. No conjunto, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) promoveu, no dia 6 de fevereiro, uma ação inspetiva nacional no setor da banca e seguros, visitando 295 locais de trabalho – 244 estabelecimentos bancários e 51 agências de seguros – com um total de 904 trabalhadores.

A ação, que tinha como objetivo verificar o cumprimento das normas legais naqueles setores, envolveu 166 inspetores do trabalho de todos os serviços regionais da ACT, permitindo uma ação concertada.

Num primeiro balanço da ação, os inspetores detetaram diversas infrações, com destaque para a prestação de trabalho suplementar não registado (123 situações) e trabalho suplementar prestado em violação dos limites diários previstos, ou com registo incompleto (12). Em consequência, formalizaram 19 advertências e 86 autos de notícia.

Foram detetadas ainda 80 irregularidades no domínio das condições de segurança e de saúde no trabalho, a que correspondeu a elaboração de 73 notificações para tomada de medidas. ■

Alerta Firmino Marques

Luta pelo emprego é o maior desafio do movimento sindical

Seminário da rede EURES debateu trabalho condigno na Europa, fundamental para aprofundar a democracia

"A luta pelo emprego tornou-se hoje, muito provavelmente, o desafio mais estruturante com que o movimento sindical europeu está confrontado", sublinhou Firmino Marques, presidente da Mesa do Conselho Geral da UGT-Porto, num seminário intitulado "O papel da rede EURES e da Confederação Europeia de Sindicatos na luta pelo emprego", realizado dia 24 de fevereiro, no Porto.

Depois de Pereira Gomes, presidente da UGT-Porto, ter feito a abertura do seminário, Teresa Ventín, coordenadora da EURES Galiza/Norte de Portugal, salientou que

àquela organização cabe a missão especialmente importante de esclarecimento relativo aos obstáculos à mobilidade que se colocam no quotidiano dos trabalhadores, para uma harmoniosa inserção no país de acolhimento, mostrando as oportunidades de emprego em cada lado da fronteira.

O público da EURES é constituído por empresários que querem contratar trabalhadores, por trabalhadores que procuram emprego ou informações diversas, por universidades que queiram apoiar os respetivos alunos no percurso rumo ao emprego, e por sindicatos, na sua função de apoiarem os associados que os procuram no sentido de os ajudarem a encontrar empregos transfronteiriços.

Posteriormente, quando Firmino Marques se referiu à luta pelo emprego, acentuou que tal afirmação se dirigia, em primeira instância, a mais emprego, mas que

se impõe concomitantemente a exigência de melhor emprego: "Ou seja, de empregos dignos, que vão ao encontro de patamares mínimos da pessoa humana numa sociedade democrática que se pretende justa, fraterna, solidária e igualitária".

Acrescentou que, pese embora não ignorar que os detratores desta tese se apressam a dizer que ela carece de revisão tendo em conta os constrangimentos económico-financeiros da Europa que presumivelmente vieram para ficar para muitos e largos anos, o ideário de democracia, assente nos pilares de justiça, de fraternidade e de igualitarismo, se defende precisamente através desta luta pelo emprego condigno.

Terminou afirmando que se aqueles três pilares não estiverem devidamente consolidados e fortificados, é o próprio regime democrático que ficará em causa. ■



Campeonatos regionais prestes a começar

As competições regionais de tiro aos pratos e karting arrancam brevemente e delas sairão os campeões do SBN que disputarão os títulos nacionais

TEXTOS: FRANCISCO JOSÉ OLIVEIRA



O 18.º Campeonato Regional de Tiro aos Pratos, destinado aos sócios do SBN, terá início em 12 de abril, no Clube Industrial de Pevidém, em S. Jorge de Selho, prosseguindo em 24 de maio no Clube de Caça e Pesca de Vila Verde, na Cruz do Reguengo.

As provas serão disputadas na variante de fosso universal, em duas pranchadas de 25 pratos, e nelas serão apura-

dos, além do campeão regional, os representantes do SBN à final nacional, que decorrerá no dia 28 de junho, no Clube de Caçadores de Mira.

A inscrição, cujo custo é de 15 euros, deverá ser efetuada até ao próximo dia 4 de abril, na Loja de Atendimento do SBN.

Já no que diz respeito ao karting, o 16.º Campeonato Regional realiza-se

nas datas e nos kartódromos a seguir mencionados: 22 de março, Vila Nova de Paiva; 10 de maio, Fafe; 21 de junho, Viana do Castelo; 27 de Setembro, Cabo do Mundo.

A competição tem por objetivo proporcionar o convívio entre bancários que se dedicam a esta modalidade desportiva e apurar os representantes do SBN à final nacional, a disputar em 18 de outubro no kartódromo do Bombarral, e na qual o Sindicato se fará representar por um máximo de oito pilotos.

A inscrição deverá ser feita nos serviços do SBN até 17 de março, sendo o custo de 140 euros, podendo o pagamento ser efetuado por transferência bancária em oito prestações mensais e sucessivas, com início em 26 de março. Aos participantes que não tenham equipamento serão fornecidos capacete e touca.

Bancários Norte



"Natureza morta" é tema de mostra fotográfica

"Treze Meses, Treze Temas" é o mote para o conjunto de exposições que o Núcleo de Fotografia do SBN realiza mensalmente, como o próprio título sugere. O tema para abril é "Natureza morta", de Fernando Castro. A mostra estará patente na galeria do sindicato, na Rua Conde de Vizela, 145, de 2 de abril a 7 de maio, podendo ser visitada às quartas e quintas-feiras, das 15 às 17h30.

Entretanto, nos dias 8 e 9 de março, o Núcleo de Fotografia do SBN manteve patente na entrada principal da Câmara Municipal do Porto uma exposição fotográfica, integrada na 19.ª exposição de camélias.



De iniciativa da Câmara e da Associação Portuguesa de Camélias, o certame contou com a visita de cerca de 140 apreciadores de camélias de todo o mundo, além da habitual grande afluência de portugueses. ■

Reformados visitam amendoeiras em flor



A Comissão Sindical de Reformados, em colaboração com a Direção do SBN, leva a efeito, no dia 29 de março, um passeio às amendoeiras em flor, destinado a associados do Sindicato e respetivos agregados familiares.

A partida far-se-á de junto da Câmara Municipal do Porto, frente ao Capitólio, seguindo pela A4 em direção a Alfândega da Fé, onde será servido um almoço com pratos regionais, passando por Vila Real, Mirandela – onde haverá uma paragem – e Serra de Bornes.

Para mais informações, podem ser contactados os serviços do SBN. ■



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

