

Revista

FEBASE

Federação do Sector Financeiro



Directores Adjuntos: Carlos Marques; Carlos Silva; Pereira Gomes; Viriato Baptista

Ano 1
N.º 5
1,50 €
13 de Julho 2010

Director: Delmiro Carreira



BPI único a não cumprir
Lei da Parentalidade

CONTRATAÇÃO | Banca
Aumento de 1% no Banco de Portugal **5**

CONTRATAÇÃO | Seguros
Começou processo de conciliação **6**

SINDICAL | Actualidade
Febase vai apresentar **queixa** contra BPI **7**
Fundo de Pensões do Montepio Geral **8**
Sindicatos da Febase desmentem calúnias na CGD **10**
Febase reúne-se **com Governo** **11**



DOSSIER | Actualidade
UNI exige **novo modelo comercial** no sector financeiro **12**

QUESTÕES | Jurídicas
Flexigurança – **Novos desafios** **15**

TEMPOS LIVRES | Nacional
GD Santander Totta invade Portimão **16**
Título nacional de tiro **fica no Norte** **17**

Voltamos em Outubro

Com a edição deste número, a revista “Febase” entra na pausa estival, para voltar ao contacto com os seus leitores em 8 de Outubro, ao mesmo tempo que lhes endereça os desejos de bom e merecido descanso durante as férias que se avizinham.



18

| Bancários Sul e Ilhas



22

| Bancários Norte



26

| Bancários Centro



29

| STAS Actividade Seguradora



Texto: **VIRIATO BAPTISTA**

Um “PEC” injusto e gravoso

O Mundo parece ter desabado sobre Portugal no último ano e meio, impondo aos cidadãos, sobretudo aos trabalhadores, um rol de sacrifícios inimagináveis. Mas o pior não é isso, os sacrifícios fazem-se desde que conduzam, em prazo determinado, a resultados positivos – o que ninguém pode agora assegurar, já que não são tranquilizadoras nem as vozes dos dirigentes europeus e, menos ainda, as do nosso Governo.

Vivemos uma crise financeira mal explicada que surgiu em força, ainda por cima naqueles terríveis períodos eleitorais, em que vale tudo para manter posições de poder.

Houve vozes que proclamaram a iminência da catástrofe que agora vivemos, se não se arrepiasse caminho. Zombaram desses avisos, com o pretexto de que não se podia dar crédito ao pessimismo, que afinal mais não eram do que uma visão lúcida e avisada da situação. O próprio Presidente da República, tolhido na sua torre de marfim que é a ausência de poderes executivos, foi lançando avisos, uns mais directos, outros mais especializados, mas as suas palavras levou-as o vento.

O Estado abriu os cordões à bolsa, torrando milhões e milhões de euros na sustentabilidade, dizia-se, do sistema financeiro. De pouco lhe serviu. Evitar a falência de um Banco, como se pensava na altura, iludia a tempestade terrível que se avizinhava e que agora está em cima de nós, implacável, e reduzindo-nos a níveis de pobreza e de mal-estar que a democracia não comporta e que é injusta para todos os trabalhadores e pode ser prenunciadora de graves conflitos sociais.

O desemprego, pouco falta para atingir os 11 por cento, coisa nunca vista entre nós, pelo menos desde o fim da Monarquia.

Os impostos aumentaram e as despesas do Estado deviam ter diminuído na mesma proporção, mas pouco ou nada ainda se viu sobre os cortes que vão ter de ser feitos.

Não é tempo de confrontos políticos, ideológicos ou sindicais. Respeitemos a diversidade de todos e de cada um, e de cada organização representativa de trabalhadores. Façamos, porém, um esforço para alcançar uma plataforma de unidade, que dê aos trabalhadores a cobertura adequada para aumentar a sua produtividade, como se deseja, mas também para lutar adequada e eficazmente, se a tanto tivermos de chegar

Aliás, com efeito perverso, porque os cortes nas despesas do Estado (com excepção do enorme volume de desperdícios, os quais, porém, não estão tecnicamente inventariados) também eles vão gerar algum desemprego, também ainda não estudado. Com efeito, há muito pessoal nos gabinetes, institutos, fundações, autarquias e em qualquer sector dependente do Estado que, se sair, vai directamente para o desemprego, porque a maior parte deles não tem lugar de recuo. E, se calhar, também não tem direito aos subsídios de desemprego e outros benefícios existentes para minorar a falta de trabalho.

O quadro imposto por um PEC, que as instâncias europeias aplaudem mas que é fonte de sofrimento para os trabalhadores, pode resolver ou estancar alguma crise, mas é absolutamente inexpressivo, quanto ao futuro. Não dá garantias que, a curto prazo, nos esperem melhores dias. Bem ao contrário, pode vir aí novo aumento de impostos e novas restrições sociais.

O que podem fazer os trabalhadores, nomeadamente os trabalhadores bancários, os quais têm vindo sucessivamente a baixar o seu nível de vida?

Não é fácil, mas atrevo-me a apelar, com veemência, à unidade entre todos os Bancários, para definir linhas de actuação, devidamente debatidas e programadas, e estabelecer um percurso na defesa dos seus direitos, das suas liberdades e dos seus postos de trabalho. Os Bancários, todos os Bancários, nesta hora de enormes dificuldades, têm de pôr de parte o que os divide para se congregarem em torno do que os une. Não é tempo de confrontos políticos, ideológicos ou sindicais. Respeitemos a diversidade de todos e de cada um, e de cada organização representativa de trabalhadores. Façamos, porém, um esforço para alcançar uma plataforma de unidade, que dê aos trabalhadores a cobertura adequada para aumentar a sua produtividade, como se deseja, mas também para lutar adequada e eficazmente, se a tanto tivermos de chegar. ■

TEMA LIVRE - STAS



Atento
João Sales



Fim de Tarde
João Bruno



Pôr do Sol no Guincho
João Sales

COISAS E GENTES DA MINHA TERRA - STAS



Recortes de Santa Justa
João Sales



Roupa Estendida
João Bruno



Título Para Quê?
Luís Silva

TEMA LIVRE - SBSI



Espuma Tempestuosa
João Amaro



Splash
João Amaro



Garça em Viagem
José Barreiro

COISAS E GENTES DA MINHA TERRA - SBSI



Rossio
João Amaro



Senhor da Pedra
João Amaro



Mariscadores
José Barreiro

Todas as tabelas actualizadas

Aumento de 1% no Banco de Portugal

As tabelas salariais de todas as convenções de que a Febase é subscritora estão actualizadas, com a conclusão do processo negocial no Banco de Portugal. A revisão deste ano saldou-se assim pelo aumento de 1% em todas as Instituições de Crédito

A Administração do Banco de Portugal decidiu finalmente proceder ao aumento salarial de todos os seus trabalhadores, quer os que ainda estão abrangidos pelo ACT do sector bancário, quer os abrangidos pelo Acordo de Empresa (AE), que são a maioria. Os trabalhadores do Banco de Portugal têm assim um aumento salarial de 1%, com efeitos a Janeiro, tal como os restantes trabalhadores do sector.

O acordo de revisão salarial vai agora ser assinado e enviado para publicação

no Boletim do Trabalho e do Emprego (BTE).

Recorde-se que com a revisão da tabela salarial do Banco de Portugal ficou concluído o processo negocial para 2010, uma vez que anteriormente foram encerradas as negociações referentes ao ACT do sector bancário, bem como as que dizem respeito à CGD, BCP, Crédito Agrícola e Banif.

A Febase soube que o Banco Português de Negócios (BPN), até ao momento, ainda

não procedeu à aplicação da tabela salarial acordada.

No entanto, o BPN, tal como todas as outras Instituições de Crédito (IC), receberam da Febase a proposta de revisão salarial para 2010. A respectiva resposta foi dada pelo Grupo Negociador das IC, em representação, também, do BPN.

Posteriormente e após a conclusão das negociações entre as partes, o Grupo Negociador subscreeveu o acordo alcançado, mais uma vez também em nome do BPN.

Daí que não reste alternativa ao Banco que não seja aplicar de imediato os novos valores acordados para a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, com retroactivos a 1 de Janeiro, com excepção do trabalho suplementar e ajudas de custo. ■

Tabela salarial - AE CGD 2010

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
18	3.258,00	3.429,50	3.607,00	3.792,50	4.012,50
17	2.945,00	3.093,00	3.246,50	3.411,00	
16	2.742,50	2.878,00	3.024,50	3.173,00	
15	2.528,00	2.650,00	2.787,00		
14	2.314,00	2.431,00	2.548,00		
13	2.103,00	2.206,50	2.318,00		
12	1.930,00	2.028,00			
11	1.781,00	1.868,00			
10	1.590,00	1.671,00			
9	1.460,00	1.536,00			
8	1.325,00	1.393,50			
7	1.229,00	1.290,00			
6	1.162,50	1.224,00			
5	1.037,00	1.084,00			
4	907,00				
3	794,00				
2	705,00				
1	610,50				

Efeitos a partir de 01.01.2010

Cláusulas com expressão pecuniária

Diuturnidades	50,30
1.ª Anuidade (17%)	8,60
2.ª Anuidade (30%)	15,10
3.ª Anuidade (45%)	22,70
4.ª Anuidade (65%)	32,70
Subsidio de almoço (diário)	11,10
Subsidio de almoço (mensal)	233,10
Abono para falhas (mensal)	147,20
Ajudas de custo:	
a) Em Portugal	50,80
b) No estrangeiro	176,50
Uma só refeição	16,00
Subsidio de trabalhador-estudante	20,60
Subsidio infantil	52,70
Subsidio de estudo de filhos (trimestral):	
* 1.ª ao 4.ª ano de escolaridade	28,80
* 5.ª e 6.ª ano de escolaridade	41,10
* 7.ª ao 9.ª ano de escolaridade	50,30
* 10.ª ao 12.ª ano de escolaridade	61,60
* Ensino superior	71,90
Crédito à habitação	210.409,80
Indemn. por morte/deslocação de serviço	
Cônjuge	444.666,30
Restantes herdeiros	148.222,10
Indemniz. por morte/acidente de trabalho	148.222,10

Tabela GRUPO BCP - 2010

Níveis	Tabela Salarial	Pensões de Reforma	Pensões de Sobrevivência
20	5.255,01	2.344,26	1.343,71
19	4.833,98	2.344,00	1.343,36
18	4.503,90	2.343,83	1.343,06
17	4.148,15	2.115,14	1.212,09
16	3.801,46	1.952,81	1.127,13
15	3.458,76	1.800,98	1.039,36
14	3.283,46	1.661,03	967,92
13	2.227,06	1.524,87	881,92
12	1.997,58	1.410,69	808,22
11	1.791,01	1.312,63	744,88
10	1.346,21	1.196,38	673,11
9	1.249,24	1.110,70	624,62
8	1.120,39	996,70	560,20
7	1.029,58	918,39	514,79
6	972,31	871,58	486,16
5	860,96	781,49	475,00
4	748,54	690,00	475,00
3	653,42	614,21	475,00
2	579,93	554,30	475,00
1	498,85	498,85	475,00

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo A e B	Grupo C
748,54	498,85

Cláusulas com expressão pecuniária

Subsidio de almoço	9,39
Diuturnidades	41,09
Ajudas de custo:	
a) Em território português	50,98
b) No estrangeiro	177,50
Uma só refeição	15,89
Subsidio de trabalhador-estudante	19,59
Subsidio infantil	25,41
Subsidio de estudo de filhos:	
* 1.ª ao 4.ª ano de escolaridade	28,50
* 5.ª e 6.ª ano de escolaridade	39,92
* 7.ª ao 9.ª ano de escolaridade	49,71
* 10.ª ao 12.ª ano de escolaridade	60,29
* Ensino superior	68,87
Crédito à habitação (até ao Nível 13)	183.634,44
Crédito à habitação (Nível 14 e seguintes)	205.238,49
Indemnização por morte/ /acidente de trabalho	151.228,36
Indemnização por morte/ /acidente de trabalho	151.228,36

NOTA: Todos os valores referidos, produzem efeitos de 01.01.2010 a 31.12.2010, com excepção das ajudas de custo e do trabalho suplementar que tem efeitos a partir de 01.07.2010.

ACT do sector bancário 2010

Níveis	Tabela Salarial	Pensões de Reforma	Pensões de Sobrevivência
18	2.723,11	2.343,80	1.089,24
17	2.462,28	2.115,03	984,91
16	2.290,83	1.952,68	916,33
15	2.110,45	1.800,92	844,18
14	1.926,11	1.646,14	770,44
13	1.748,10	1.504,43	699,23
12	1.600,84	1.391,45	640,34
11	1.474,63	1.294,44	589,85
10	1.318,96	1.172,02	527,58
9	1.210,10	1.076,03	484,03
8	1.096,24	974,81	475,00
7	1.014,46	904,75	475,00
6	959,25	859,91	475,00
5	848,80	770,51	475,00
4	736,78	679,31	475,00
3	640,54	601,94	475,00
2	564,81	539,91	475,00
1	480,15	480,15	475,00

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
736,78	640,54	564,81	480,15

Cláusulas com expressão pecuniária

Subsidio de almoço	9,03
Diuturnidades	40,80
Ajudas de custo:	
a) Em território português	50,24
b) No estrangeiro	175,75
Uma só refeição	15,61
Acréscimo a título de falhas	134,63
Subsidio de cobrança eventual	6,65
Subsidio de trabalhador-estudante	19,23
Subsidio infantil	25,07
Subsidio de estudo de filhos (trimestral):	
a) 1.ª ao 4.ª ano de escolaridade	27,87
b) 5.ª e 6.ª ano de escolaridade	39,39
c) 7.ª ao 9.ª ano de escolaridade	48,95
d) 10.ª ao 12.ª ano de escolaridade	59,45
e) Ensino superior	68,12
Crédito à habitação	180.426,40
Indemnização por morte/ /acidente de trabalho	147.736,14
Indemnização por morte/ /acidente de trabalho	147.736,14

NOTA: Todos os valores referidos, produzem efeitos de 01.01.2010 a 31.12.2010, com excepção das ajudas de custo e do trabalho suplementar que tem efeitos a partir de 01.06.2010.

Tabela salarial 2010

Começou processo de conciliação no Ministério do Trabalho

TEXTO: PATRÍCIA CAIXINHA

A primeira reunião do processo de conciliação para a revisão da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária do CCT de Seguros, para o ano de 2010, ocorreu em 22 de Junho.

A APS, como aliás já era expectável, revelou, uma vez mais, a sua insensibilidade negocial, mostrando-se irreduzível na sua postura, face à análise dos indicadores estatísticos do sector de Seguros. Alega que, relativamente à interpretação dos mesmos, não reconhece, em Portugal, a existência de uma entidade com a necessária capacidade para os analisar e decifrar correctamente.

Esta posição continua a ser um ponto de divergência para os Sindicatos, que defendem que os indicadores do sector segurador, denunciam um panorama bem diferente daquele que a APS procura transmitir.

Com efeito, de acordo com os dados disponibilizados e publicados pelo ISP, o sector segurador português indicia "uma sólida robustez financeira, com uma taxa de cobertura de solvência na ordem dos 200%, com um rácio de

cobertura de 105% e um aumento dos seus fundos próprios em mais de 35%", conforme informação já disponibilizada anteriormente.

A própria APS, curiosamente, numa publicação da sua autoria, denominada "Panorama do mercado segurador 09/10", reconhece que o sector Segurador "(...) nunca registou uma degradação significativa, durante o exigente período que decorreu entre 2007 e 2009. Fica, assim, demonstrado que o sector segurador dispõe de um modelo de negócio sólido e robusto, que justifica plenamente a confiança que nele é depositada pelos consumidores".

Por um lado, os impactos negativos da crise financeira estão atenuados. Por outro, o sector segurador retomou, já no exercício de 2009, o seu ciclo de notáveis resultados financeiros e de crescimento da sua produção que, no 1.º quadrimestre de 2010, atingiu os 22,9%. Não obstante esta realidade, a APS mantém firme a sua posição de dignificar o empenho e desempenho dos trabalhadores de Seguros na performance do sector, com zero de aumento salarial para o ano de 2010.

Perante este impasse negocial, o Conciliador do MTSS propôs agendar nova reunião para ontem, 12 de Julho.

Entretanto, os Sindicatos e a APS ficaram de comunicar, formalmente, qual o valor que consideram ser ajustado, para ultrapassar as divergências expressas, por ambas as partes, no decorrer deste processo de negociação.

Com vista a conseguirem levar este barco a bom porto, os Sindicatos, num novo esforço, estabeleceram rever a sua anterior proposta de 2,7% para 2,5%, valor que, entretanto, já formalizaram junto do Conciliador.

Caso a APS não manifeste qualquer intenção de sair deste impasse, mantendo a sua proposta no zero, os Sindicatos serão obrigados a requerer a passagem ao processo de mediação, à semelhança do que aconteceu no ano passado.

Embora considerando lamentável chegar, uma vez mais, a essa opção, os Sindicatos do sector segurador envolvidos neste processo consideram que é legítimo continuarem a lutar por uma verdadeira negociação colectiva e por uma actualização da tabela salarial no ano de 2010. ■

Em causa incumprimento do regime de Parentalidade

Febase vai apresentar ao Provedor queixa contra BPI

TEXTO: INÉS F. NETO

O BPI é o único Banco que continua a não aplicar o regime de Parentalidade aos trabalhadores inscritos na Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários (CAFEB).

A Febase vai apresentar uma queixa contra a Instituição ao Provedor de Justiça e a UGT vai levar o caso à secretária de Estado da Igualdade



A recusa da Banca que opera em Portugal em assumir o regime de Parentalidade criou um impasse na adaptação do ACT do sector bancário ao Código do Trabalho e foi responsável por um braço-de-ferro entre Instituições de Crédito (IC) e Sindicatos verticais dos Bancários (SBSI, SBN e SBC) que durou vários meses e atrasou a sua publicação no BTE.

No entanto, e apesar de não ter havido consenso entre as partes quanto ao regime de Parentalidade, o impasse foi ultrapassado em Janeiro quando a generalidade das IC decidiu passar a cumprir as disposições legais sobre a matéria, embora sem assumir a sua contratualização no ACT do sector.

Excepção foi o BPI, que desde então continua a recusar a assunção do regime. O Banco cumpre somente as disposições que dizem respeito à justificação das ausências dos trabalhadores abrangidos pelo regime, mas sem o pagamento das prestações correspondentes.

Segundo informação do Secretariado da Secção Sindical de Empresa, na área do SBSI dez trabalhadores foram já vítimas deste posicionamento do BPI, pelo que ao serem pais optaram por gozar o direito conferido pela lei assumindo pessoalmente os seus custos – ou seja, não receberam as respectivas prestações.

Discriminação inaceitável

Para a Febase, a postura do Banco BPI "configura uma discriminação inaceitável", nas palavras de Paula Viseu, coordenadora do GRAM - Grupo de Acção de Mulheres do SBSI e da Comissão de Mulheres da UGT.

"Em nosso entender trata-se de uma discriminação de género, desta vez prejudicando o pai, que fica assim impedido de usufruir de um direito que a lei lhe confere: acompanhar o seu filho recém-nascido", acrescentou a dirigente sindical.

A situação começou por ser colocada à CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que considerou tratar-se especialmente de uma violação de um direito de cidadania. Assim, fomos aconselhados a apresentar uma queixa ao Provedor de Justiça – o que vai ser feito.

Assim, fomos aconselhados a apresentar uma queixa ao Provedor de Justiça – o que vai ser feito.

UGT pressiona

Mas, dada a gravidade da questão e pelo precedente que configura, foi ainda decidido solicitar à UGT que, através da sua Comissão de Mulheres, leve o caso à secretária de Estado da Igualdade, Elza Pais, exigindo uma tomada de posição.

"Queremos pressionar o Governo, uma vez que esta situação se deve ao facto de o Código do Trabalho ser omisso quanto às entidades sobre quem recai a responsabilidade de pagamento das prestações decorrentes da aplicação do regime de Parentalidade", explicou Paula Viseu.

Recorde-se que a insistência do BPI na discriminação dos trabalhadores inscritos na Caixa de Abono de Família dos

Empregados Bancários (CAFEB) assenta no argumento de que o pagamento das prestações decorrentes da aplicação do regime de Parentalidade não é da sua responsabilidade mas sim da CAFEB.

Uma controvérsia na interpretação do regime constante do Código do Trabalho que mais nenhuma Instituição de Crédito partilha. ■

Queixa ao Provedor – o que significa

Entendeu o Secretariado da Febase dirigir ao Provedor de Justiça uma queixa sobre o procedimento do Banco BPI de não aplicar aos seus trabalhadores o novo regime da Parentalidade decorrente do Código do Trabalho de 2009.

Com esta queixa pretende-se que uma questão de interesse público, que visa valores sociais eminentes, seja apreciada por uma entidade que tem como missão a defesa dos cidadãos perante as actuações desconformes, nomeadamente com o insubstituível dever do Estado e da sociedade na protecção dos trabalhadores em relação ao exercício da Parentalidade.

Desta acção espera-se que o Banco seja chamado à razão através da formulação da competente recomendação do Sr. Provedor de Justiça e, em função dela, pondere sobre a forma como tem agido em prejuízo dos trabalhadores e que corrija a sua actuação.

SABIA QUE ...

As Convenções Colectivas são um instrumento de direito extremamente importante, negociadas e acordadas pelos Sindicatos com as associações representativas dos empregadores.



STAS
Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora

A sua invocação em sede judicial só é possível se o trabalhador estiver previamente filiado no Sindicato e, assim, fizer prova documental dessa qualidade.

Informe-se em 800 205 179
(linha grátis)

STAS – Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora
Largo do Intendente Pina Manique 35, 1149-058 Lisboa

Fundo de Pensões

Comissão de Acompanhamento analisa Relatório do Montepio Geral

O Fundo de Pensões do Banco Montepio Geral apresenta níveis de financiamento de 100,2%, tendo em conta os planos de amortização permitidos pelo Aviso 4/2005 do Banco de Portugal

TEXTO: INÉS F. NETO

A Comissão de Acompanhamento do Fundo de Pensões do Banco Montepio Geral reuniu-se a 26 de Maio, tendo por objectivo a análise do Relatório Actuarial de 2009 elaborado pelo actuário responsável.

Da Comissão fazem parte e estiveram presentes em representação dos Sindicatos da Febase, Delmiro Carreira e Mário Mourão, presidentes das Direcções do SBSI e do SBN, respectivamente.

No decorrer da reunião foi referido pelos representantes dos Sindicatos que o Relatório Actuarial não reflectia a realidade dos Fundos, pois o que respeita aos trabalhadores é substitutivo do Regime Geral da Segurança Social, assim como ignora que os trabalhadores admitidos após 3/3/2009 não estão abrangidos pelo Fundo de Pensões, mas sim pelas disposições do ACT do Sector Bancário, que institui um Plano Complementar de Contribuição Definida. As necessárias alterações ficaram de ser introduzidas no citado Relatório.

«O financiamento tem sido assegurado pelo Associado, salientando-se deste modo o nível de financiamento em 31 de Dezembro de 2009 de 100,2%, tendo em conta os planos de amortização permitidos pelo Aviso 4/2005 do BdP [Banco de Portugal]», refere a análise dos consultores dos Sindicatos, pertencentes ao Centro de Investigação sobre Economia Financeira (CIEF) do Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG/Universidade Técnica de Lisboa).

O documento especifica que «as contribuições efectuadas em 2009 pelo Associado totalizaram 45.553.005 eu-



ros, o que representa o custo do ano indicado pelo actuário responsável para 2009, acrescido das prestações dos planos de amortização».

No entanto, salientam os consultores, «a informação sobre a adequação entre activos financeiros de cobertura e responsabilidades actuariais do Fundo de Pensões deveria incluir uma projecção do nível de financiamento futuro, uma vez que apenas se efectua uma análise estática através das durações e dos VaR, e se procede a um teste de sensibilidade do valor do Fundo».

Benefícios garantidos

O Fundo de Pensões tem como único associado o Montepio Geral e a entidade gestora é a Futuro – Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A.

Existem dois planos de pensões: um

para todos os trabalhadores e outro para os membros do Conselho de Administração da Associada.

No caso dos membros do Conselho de Administração, o plano «é independente», especifica o documento.

O plano dos trabalhadores segue o ACT para o sector bancário, mas utiliza uma tabela salarial interna.

Refira-se que os benefícios garantidos pelo Fundo de Pensões do Montepio Geral são as reformas por invalidez presumível, por invalidez e por sobrevivência, além do subsídio por morte e dos encargos com os SAMS.

Responsabilidade do Fundo

De acordo com o Relatório e tendo por base os dados da população, a responsabilidade é maioritariamente constituída por activos (2 844) relativamente

a um número inferior de pensionistas (738). Saliente-se que a população activa do Banco Montepio tem uma idade média de 41 anos, enquanto na população de pensionistas a média etária é de 66 anos.

Refira-se ainda que relativamente a 2009 se verificou «uma movimentação da população, que se concretiza num aumento do número de activos de 45, e de um aumento de pensionistas de 64».

Adiante-se que os pressupostos utilizados para avaliar as responsabilidades do Fundo foram os recomendados pelas entidades reguladoras, bem como pelas normas internacionais de contabilidades existentes para este fim (IAS 19) – ou seja, foi utilizado o método Unit Credit Projected. Para a determinação do custo do ano foi igualmente utilizado o método agregado.

Níveis de financiamento

Sendo o valor do Fundo de Pensões de 504.883.504 euros, verifica-se que um nível de financiamento de 88,60% face ao montante de 569.821.342 euros de responsabilidades com serviços passados.

«Tendo em conta os três planos de amortização existentes e permitidos pelo Aviso 4/2005 do BdP, as responsabilidades passam a 504.105.893 euros e o nível de financiamento a 100,2%», lê-se na análise do CIEF para os Sindicatos da Febase.

De acordo com informação constante do relatório do actuário responsável, as contribuições estimadas para 2009, que totalizaram 45.553.005 euros, «foram realizadas, pelo que se conclui que o Associado cumpriu o plano de financiamento indicado pelo actuário responsável».

Refira-se ainda que «a contribuição estimada para 2009 pelo método Unit Credit Projected é de 16.395.290 euros, que será acrescida das prestações resultantes dos planos de amortização em vigor em 2009».

Carteira de títulos

Quanto à estrutura da carteira de títulos, verifica-se que se manteve bastante semelhante à do ano anterior (2008), tendo existido, contudo, «um aumento da exposição em liquidez em cerca de 3,5%, muito provavelmente resultante da contribuição efectuada no último trimestre», referem os consultores dos Sindicatos.

Relativamente à rentabilidade obtida pelo Fundo em 2009 – e apesar de a taxa não ser indicada pelo actuário –, o

relatório de gestão indica uma taxa anualizada efectiva de 9,58%, o que permite concluir ter havido uma recuperação dos resultados financeiros da carteira de activos financeiros, «uma vez que esta taxa é substancialmente superior à rentabilidade negativa obtida no ano anterior e também superior à taxa técnica usada para avaliação das responsabilidades passadas (5,5%)».

«São apresentadas algumas análises dos riscos associados à carteira de ac-

tivos, bem como o seu impacto no nível de financiamento das responsabilidades em 2009», referem os consultores do CIEF salientando que, no entanto, «não é feita nenhuma projecção da solvência para os próximos anos».

Da análise efectuada, os consultores dos Sindicatos da Febase concluem que «a carteira de activos financeiros apresentada adequa-se ao perfil das responsabilidades actuariais, que são fundamentalmente de longo prazo». ■

Pensionistas

Unidade: euros				
	N.º	Idade média	Pensão média mensal	Total pensões anuais
Velhice	140	–	–	–
Invalidez	466	–	–	–
Viuvez e orfandade	132	–	–	–
Total	738	66	1 646	17.003.450

Activos

Unidade: euros				
	N.º	Idade média	Antiguidade média	Salário anual médio
Idades < 65 anos	2 832	41	15	1 533,00
Idades >= 65 anos	12	65	35	1 962,00
Participantes c/ direitos adquiridos	–	–	–	–
Total	2 844	41	16	1 534,00

Responsabilidades do Fundo

As responsabilidades com serviços passados são as seguintes:

Unidade: milhares de euros		
Responsabilidades		%
Activos	321.837.647	58
Pensionistas	247.983.695	42
Total	569.821.342	100

Composição da carteira de títulos

Classes de Activos	2008	2009
Títulos do Estado	42,34%	41,21%
Obrigações diversas	20,66%	17,36%
Obrigações Estruturadas (acções)	0,13%	0,13%
Acções e F.I.M. de acções	6,92%	7,68%
Acções (ex. Euro)	0,30%	0,40%
F.I.M. de acções EUA	4,21%	4,42%
F.I.M. de acções Mercados Emergentes	2,66%	4,08%
Imobiliário	8,80%	7,13%
Liquidez	13,98%	17,60%
Total	100,0%	100,0%

Em resposta a comunicado a circular na CGD

Sindicatos da Febase desmentem calúnias

Texto: INÉS F. NETO

SBSI, SBN e SBC acusam o STEC – sindicato de empresa da CGD – de mentir aos trabalhadores e refutam as acusações infundadas sobre o motivo por que acordaram o aumento salarial e desconvocaram a greve

Os Sindicatos dos Bancários da Febase reagiram às acusações do STEC (sindicato de empresa na CGD) quanto ao desfecho do processo de revisão salarial deste ano através de um comunicado de esclarecimento aos trabalhadores, com o qual pretendem repor a verdade.

A Febase, em representação do SBC, SBN e SBSI, assinou o acordo de revisão salarial para 2010 na CGD, igual ao firmado no âmbito do ACT do Sector Bancário e do ACT do Grupo BCP, ou seja, 1% de acréscimo às tabelas em vigor.

«Atenta à actual situação do País e do sector financeiro – à qual a CGD não escapa, até por exercer a sua actividade num quadro de concorrência com as demais IC –, a Febase reclamou uma solução idêntica à encontrada com os principais Bancos e, ao consegui-la, desmarcou a greve por si convocada, marcada para o dia 11 de Junho», explica a Federação num comunicado aos trabalhadores, divulgado a 16 de Junho.

No entanto, acrescenta, «o STEC assim não o entendeu e manteve o seu pré-aviso de greve – um direito que lhe assiste. O que já não lhe assiste é o direito de, com base em mentiras, lançar acusações aos Sindicatos da Febase».

Como exemplo, a Federação cita o caso «das calúnias sobre um regime complementar de reforma para os trabalhadores admitidos na CGD após 1/1/2006». Segundo a Febase, neste momento aqueles trabalhadores apenas têm direito aos benefícios do Regime Geral da Segurança Social, apesar da proposta que os seus Sindicatos têm vindo a apresentar desde então em sucessivas rondas negociais. «O STEC acusou a Febase de aceitar o regime complementar por isso lhe possibilitar a gestão e o benefício das contribuições para se auto-financiar. Não é verdade.»



Escolha do trabalhador

No comunicado, a Febase deixa claro que «não gere qualquer Fundo de Pensões e não é accionista de nenhuma sociedade gestora desses Fundos». E explica que o Plano Complementar proposto à CGD é «rigorosamente igual» ao que já está em vigor para todos os bancários admitidos no sector a partir de 1/3/2009.

«É um plano de contribuição definida (1,5% a cargo da entidade patronal e 1,5% a cargo do trabalhador) que no final da carreira contributiva renderá o que o Fundo escolhido pelo trabalhador proporcionar face à sua taxa de rentabilidade.»

Ou seja, «o resultado dessas aplicações é propriedade do trabalhador e acresce à pensão do regime geral. Sublinhamos: é o trabalhador que escolhe o Fundo, o qual não tem nada a ver com a Febase ou com os seus Sindicatos – que não gerem qualquer Fundo nem são accionistas de qualquer sociedade gestora».

«Consideramos esta norma contratual constante do ACT do Sector Bancário uma conquista e desejamos que passe a fazer parte do AE da CGD», adianta a Febase no comunicado, acusando: «O STEC nunca apresentou qualquer proposta para colmatar esta desigual-

dade, o que tem contribuído para o arrastar das negociações.»

Greve falhou

A Federação recorda que esta era já, a par da revisão salarial, uma das reivindicações dos Sindicatos da Febase no ano passado – quando, considera, havia melhores condições para a negociação colectiva. «Por isso é tanto mais estranho o actual protesto do STEC, quando foi precisamente a sua acção no ano passado, ao assinar o acordo salarial, que impediu os Sindicatos Verticais de irem além de 1,5% de aumento e de verem consagrado no AE o Plano Complementar.»

Mas agora, lê-se no comunicado, «a Administração informou ter luz verde do governo para avançar e nós, mais uma vez, estaremos na linha da frente por esta conquista contratual que poucas convenções colectivas de trabalho integram».

«O STEC mentiu, a greve falhou, os trabalhadores não se deixaram ir no canto da sereia que procurava esconder uma greve de contornos políticos-partidários. Os Sindicatos da Febase continuarão a fazer o seu trabalho – como é seu dever –, com o apoio dos trabalhadores e da UGT, tal como sucedeu neste processo», conclui a Federação do Sector Financeiro no comunicado. ■

Integração dos bancários no activo na Segurança Social

Febase reúne-se com Governo

Representantes da Federação do Sector Financeiro (Febase) reuniram-se com o secretário de Estado da Segurança Social para discutir a eventual integração no regime geral da Segurança Social dos bancários no activo inscritos na CAFEB

Dirigentes dos Sindicatos dos Bancários da Febase (SBSI, SBN e SBC), acompanhados pelo secretário-geral da UGT, estiveram reunidos dia 8 com o secretário de Estado da Segurança Social, Pedro Marques.

Na reunião foi feita uma análise geral dos passos que o Ministério do Trabalho e Solidariedade Social tem dado sobre esta matéria, dos quais ressaltam uma reunião com a Associação Portuguesa de Bancos (APB), onde esteve presente o seu presidente, e alguns encontros de trabalho entre técnicos do Ministério e dos Bancos.

A delegação sindical expressou mais uma vez a necessidade de estas questões serem discutidas de forma tripartida.

Da reunião com Pedro Marques é possível extrair as seguintes conclusões:

- 1 - Não está nem nunca esteve em cima da mesa, nas reuniões do Governo com os Bancos, qualquer hipótese de transferência dos Fundos de Pensões para a Segurança Social;
- 2 - Nunca foi discutida a questão dos SAMS nos encontros entre o Governo e os Bancos;
- 3 - O entendimento do Governo é de que a solução que vier a ser encontrada respeite as convenções colectivas de trabalho em vigor, evitando-se litígios judiciais;
- 4 - O Ministério vai, o mais rapidamente possível, convocar uma primeira reunião tripartida para análise desta problemática.

Como era do conhecimento público e foi já divulgado no número anterior da "Revista



A delegação da Febase que reuniu com o secretário de Estado foi composta por Carlos Silva, Delmiro Carreira, Mário Mourão, Paulo Alexandre, Teixeira Guimarães e Aníbal Ribeiro. O secretário-geral da UGT, João Proença, integrou a delegação

Febase", é objectivo do Governo a integração no regime geral da Segurança Social dos bancários no activo que se encontram inscritos na CAFEB. As conclusões da reunião do dia 8 confirmam-no.

Recorde-se que a questão foi abordada pela primeira vez no final de Maio, quando as Direcções dos Sindicatos dos Bancários da Febase se reuniram com Pedro Marques.

Nesse encontro, os dirigentes dos Sindicatos deixaram claro que a integração no regime geral da Segurança Social teria de ser feita no respeito pelas normas constantes no ACT do sector bancário e de outros IRCT do sector, ou seja, os salários deveriam ser majorados, de forma a que não houvesse diminuição do vencimento líquido dos trabalhadores. ■

INSTITUTO SUPERIOR DE GESTÃO BANCÁRIA
ISGB - THE PORTUGUESE SCHOOL OF BANK MANAGEMENT

Associação Portuguesa de Bancos

Ano lectivo 2010/2011

O Instituto Superior de Gestão Bancária – criado pela Associação Portuguesa de Bancos/Instituto de Formação Bancária e a actuar desde 1991 – é uma Escola de Ensino Superior dirigida às necessidades específicas de todo o Sector Financeiro, em particular da Banca, utilizando métodos pedagógicos flexíveis, nomeadamente o Ensino a Distância (com apoio presencial e b-learning).

→ **Licenciaturas**

- Gestão Bancária (3 anos)
- Gestão e Sistemas de Informação (3 anos)

Condições de Acesso

Regime Geral:
12º Ano
Provas de Ingresso: Economia ou Português ou Matemática Aplicada às Ciências Sociais

Regimes Especiais:
Titulares de curso superior
Mudança de curso
> 23 Anos

→ **Pós-Graduações (pós-laboral – 1 ano lectivo)**

- Curso Avançado de Gestão Bancária
- Banca e Financiamento de Autarquias
- Administração & Financiamento de Autarquias
- Investimentos e Mercados Financeiros
- Alta Performance nas Vendas
- Marketing & Banking Social Media
- Compliance
- Auditoria Financeira e de Sistemas de Informação
- Business Intelligence no Sector Financeiro

Informações (Licenciaturas):
Av. Barbosa du Bocage, 87, 1050-030 LISBOA
Tel.: 217 916 210 | Fax: 217 955 234
Rua Fernandes Tomás, 352 – 4º, 4000-209 PORTO
Tel.: 225 194 120 | Fax: 225 102 205

Informações (Pós-Graduações):
Av. 5 de Outubro, 164, 1069-198 LISBOA
Tel.: 217 916 258 | Fax: 217 972 917
Rua Fernandes Tomás, 352 – 4º, 4000-209 PORTO
Tel.: 225 194 120 | Fax: 225 102 205 | e-mail: m.guedes@isgb.pt

www.isgb.pt
e-mail: isgb@isgb.pt

UNI exige novo modelo comercial no sector financeiro

Práticas dos Bancos não mudaram com a crise

TEXTO: ELSA ANDRADE

Bonitas palavras, singelas declarações de intenções proferidas por administradores dos grandes grupos no momento crítico em que governos e cidadãos foram obrigados a salvar o sistema financeiro do caos.

Passado o susto inicial, a verdade é que a severa crise que assolou o Mundo inteiro não chegou para levar os Bancos a alterarem a sua forma de fazer negócio – impõem-se novamente resultados no curto prazo, como se prova pela pressão exercida sobre os trabalhadores para aumentarem as vendas

Face à exigência de lucros sempre superiores aos do trimestre anterior, todos os excessos foram praticados, com o desfecho conhecido: a implosão dos mercados e a economia mundial mergulhada na maior recessão desde a dos anos 30 do século passado.

A política de risco sem controlo praticada pelo sistema financeiro mundial foi desastrosa, especialmente para milhões de trabalhadores que perderam emprego, poupanças, apoios sociais, direitos laborais.

No entanto, e apesar das promessas de mudança feitas no auge da turbulência, «a crise financeira não levou os Bancos a mudar a sua forma de fazer negócio», acusa a UNI-Finanças.

Ou seja, especifica a organização sindical, as orientações estratégicas dos Bancos continuam focadas no curto prazo, como prova um inquérito realizado pelo sindicato alemão Ver.di a 2500 bancários: a crise não deu lugar a qualquer alteração, apesar de os administradores dos Bancos gostarem de dizer que tiraram as devidas lições da crise.

Para evitar nova recessão provocada, em grande medida, por práticas predatórias, os sindicatos do sector bancário

e a UNI-Finanças definiram os elementos principais de um novo modelo comercial, que coloca o acento na sustentabilidade do sistema financeiro. E exigem a sua adopção à escala global pelas autoridades de regulação e pelo sistema financeiro.

Uma das medidas centrais deste modelo é um compromisso de boas práticas na venda de produtos financeiros, a ser assumido pela administração da instituição financeira, pelos seus trabalhadores e pelos sindicatos.

Nesse sentido, a Direcção Mundial UNI-Finanças aprovou uma “carta-modelo” que selará esse compromisso de responsabilidade para com os clientes e a própria economia.

A Carta insere-se num conjunto de medidas aprovado na reunião da Direcção Mundial, que decorreu em Junho, em Copenhaga. O SBSI esteve representado pelo seu Presidente, Delmiro Carreira, que tem assento naquele órgão.

Tão grave como o “subprime”

Com a crise económica a agravar-se e numerosas famílias a enfrentarem cada vez mais dificuldades para pagar as suas dívidas, o movimento sindical mundial mostra-se inquieto face à manutenção de formas agressivas de vendas por parte das instituições financeiras. Em causa está o impacto que práticas predatórias em empréstimos e vendas inapropriadas de produtos financeiros têm nos já débeis orçamentos familiares.

Em todo o Mundo o negócio bancário comporta riscos reais para os clientes e para a economia. Ao exercerem pressões sobre os trabalhadores para que aumentem o número de vendas em vez de se concentrarem em fornecer bons serviços e conselhos prudentes, os Bancos colocam em perigo a sua própria existência e a economia como um todo.

«O recurso a métodos de venda agressivos pode levar a outra crise, comparável à do “subprime”», alerta a UNI num dos documentos aprovados em Copenhaga.

«A estratégia dos Bancos, que visa sobretudo os lucros a curto prazo, tem um impacto negativo nos clientes, nos trabalhadores, na comunidade e na estabilidade financeira no seu todo», frisa a UNI, ao



reclamar um outro modelo de funcionamento, aliás na senda das exigências colocadas por governos, sindicatos e organizações sociais quando o dinheiro dos contribuintes teve de ser desviado para salvar Bancos e não deixar o sistema colapsar.

Vender tudo...

A necessidade de encontrar um compromisso de boas práticas que respeite o interesse de todos – como pretende a UNI com a Carta sobre venda de produtos financeiros – deve-se ao desvirtuamento do negócio bancário que a pouco e pouco se foi institucionalizando no sistema, pervertendo-se até a própria relação laboral dos bancários, cujos salários estão, em muitos países (incluindo Portugal), excessivamente dependentes de prémios associados ao cumprimento de objectivos irrealistas de vendas.

Ou seja, em praticamente todos os países os Bancos e outras instituições financeiras puseram em prática regimes de prémios, graças aos quais os trabalhadores que atingem os objectivos de vendas recebem uma bonificação. E geralmente a venda de certo tipo de produtos, nomeadamente produtos de dívida como as operações com cartão de crédito e os empréstimos hipotecários, dão lugar aos prémios mais elevados.

«Este tipo de comportamento levou a que nos bancos se passasse directamente de uma cultura de serviço para uma cultura de venda, gerando conflitos de interesse entre o que os clientes realmente precisam e o que os funcionários são encorajados a vender-lhes se quiserem alcançar os seus objectivos e receber o respectivo prémio», refere a UNI.

... em toda a parte

Mesmo no contexto actual, e apesar de todas as promessas de um comportamento mais prudente, as instituições financeiras não diminuíram a pressão exercida sobre os trabalhadores para estimular as vendas. «Os objectivos de venda são demasiado ambiciosos para a economia e os empregados bancários reconhecem que estão sujeitos a pressões para venderem produtos que podem ser prejudiciais aos clientes e à estabilidade financeira», denuncia a UNI.

Os exemplos de pressões somam-se e alguns parecem saídos da pena de Kafka, tal o seu grau de absurdo. É o caso, por exemplo, do que se passa na Austrália e

Nova Zelândia, onde os trabalhadores do sector financeiro são pressionados pelos seus superiores hierárquicos para que vendam produtos financeiros aos membros da respectiva família e aos amigos, fora do horário de trabalho.

Os bancos chegaram ao ponto de editar dois manuais: um, intitulado “The Barbecue Guide”, com conselhos sobre a forma de vender produtos financeiros durante um barbecue; e outro, “Summer Campaign”, aconselha os trabalhadores a não perderem nenhuma oportunidade de venda, mesmo durante os dias de folga.

Formação, precisa-se

Um outro problema frequentemente referido pelos trabalhadores bancários na maioria dos países é a falta de formação para compreenderem os riscos para os clientes dos produtos que lhes estão a vender.

Um inquérito desenvolvido por um sindicato do sector financeiro a 1177 bancários sobre produtos estruturados revelou que 29% sabiam pouco sobre

os produtos que vendiam – uma situação que se explica pela falta de informação e de formação.

«Face à complexidade crescente dos produtos financeiros, a formação contínua dos trabalhadores do sector financeiro é uma questão primordial», defende a UNI, exigindo igualmente que os salários expressem a prestação de serviços e conselhos de qualidade e não estejam dependentes da venda de produtos inadequados.

Para a organização sindical, que representa a maioria dos trabalhadores dos serviços financeiros do Mundo, «é imperativo elaborar um novo modelo empresarial, com respeito pelos clientes, consciente dos riscos inerentes aos produtos, e que se inscreva numa perspectiva de crescimento sustentado em benefício de todos».

Para que tal seja uma realidade, os sindicatos da UNI exigem uma abordagem ascendente da actividade de controlo e a assinatura, por parte das instituições financeiras, de uma carta definidora da venda responsável de produtos financeiros. ■

Carta modelo

UNI propõe compromisso na venda de produtos financeiros

O Comité de Direcção Mundial da UNI-Finanças aprovou, na reunião de 9 de Junho, em Copenhaga, uma Carta sobre boas práticas na venda de produtos financeiros.

A “Revista Febase” publica, na íntegra, a “carta-modelo”, cuja assinatura a UNI vai propor aos bancos e grupos financeiros:

1 – Introdução

A principal finalidade das instituições financeiras é oferecer serviços financeiros responsáveis e sustentáveis. O sector financeiro desempenha um papel importante na economia, que vai muito além da estabilidade das próprias instituições financeiras. O sector é responsável por garantir a existência de mercados estáveis e por apoiar a economia real.

Oferecer uma boa assessoria e a máxima atenção ao cliente é condição prévia para o êxito sustentável e a longo prazo de todas as entidades bancárias e seguradoras.

As práticas operacionais internas de uma empresa devem ser propícias a esta situação e proporcionar aos trabalhadores meios para actuarem de forma a permitir um desenvolvimento sustentável. Este inclui sistemas de re-

muneração e incentivos adequados, formação do pessoal, boas condições de trabalho e uma carga de trabalho razoável.

Necessitamos de um sector financeiro sustentável e orientado para o cliente, em que a venda de produtos seja induzida pelo próprio cliente e sempre acompanhada por uma correcta assessoria.

Os clientes têm o direito de receber um bom acompanhamento; os empregados do sector financeiro têm direito a fornecer uma boa assessoria.

A presente carta de princípios foi elaborada em conjunto pela empresa [nome da empresa], os seus trabalhadores e o Sindicato [nome do(s) sindicato(s) do sector financeiro], com o objectivo de garantir o melhor quadro possível para o aconselhamento e assegurar a venda responsável de produtos aos clientes.

2 – Objectivos da carta de princípios

a) Garantir a existência de uma cultura comercial com procedimentos operativos internos que favoreçam a venda responsável de produtos;

b) Garantir a responsabilização do pessoal e um elevado nível de competência profissional, bem como um bom ambiente de trabalho;

c) Garantir que os produtos financeiros sejam de alta qualidade, adequados ao cliente e vendidos de modo transparente;

d) Garantir um diálogo contínuo entre a empresa, os seus empregados e o Sindicato que os representa, bem como com outros grupos interessados em questões relativas à venda e aconselhamento dos produtos.

3 – Princípios relativos à venda responsável de produtos financeiros

A empresa X [nome da empresa], a sua Direcção e todos os seus empregados comprometem-se a cumprir os seguintes princípios, no respeito pelas convenções colectivas em vigor na empresa, as leis nacionais, a supervisão e as regras de protecção dos consumidores:

a) Aplicar procedimentos operativos internos e princípios que favoreçam a venda responsável de produtos financeiros;

b) Assegurar que os sistemas de incentivos aos trabalhadores são, a todos os níveis, realistas, justos e transparentes, que se baseiem em

objectivos sustentáveis e de longo prazo, e que não prejudiquem os trabalhadores;

c) Assegurar que os conflitos de interesses, as funções e as responsabilidades dos trabalhadores são sempre claros quando se trate da venda desses produtos;

d) Garantir que os produtos financeiros são adequados às necessidades do cliente;

e) Garantir uma remuneração mensal fixa que permita ao trabalhador ter uma vida digna;

f) Aplicar formas de incentivos que premeiem o bom desempenho e o competente aconselhamento do cliente. Por exemplo, não deveria estabelecer-se objectivos para a venda de produtos específicos;

g) Assegurar que as metas são razoáveis e exequíveis e a remuneração é determinada através da negociação com os representantes sindicais. A maneira de tratar individualmente com cada empregado deve estar em conformidade com a convenção colectiva;

h) Proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro que inclua tempo suficiente e remunerado, espaço, recursos e apoio para que o pessoal possa oferecer um bom aconselhamento e uma venda responsável do produto;

i) Estimular uma cultura de gestão baseada na confiança, na motivação e no trabalho de equipa – e não no controlo, na pressão sobre as vendas e na classificação individual;

j) Assegurar que os produtos são vendidos unicamente por pessoal autorizado, devidamente formado e que tenha um profundo conhecimento dos produtos, incluindo as suas implicações a longo prazo para os clientes;

k) Desenvolver políticas de competência e programas de formação que reconheçam os direitos individuais de cada empregado a um desenvolvimento contínuo mediante formação e apoio regular, com o objectivo de obter mais qualificações profissionais;

l) Garantir um diálogo permanente entre a empresa, os trabalhadores e os representantes sindicais sobre a venda responsável de produtos;

m) Contribuir para a cultura financeira.

4 – Alcance, implementação e controlo

a) A presente carta constitui um compromisso da empresa no seu todo: da Direcção e de cada um dos trabalhadores;

b) A carta de princípios é válida para todo o grupo, em todos os países onde tenha estabelecimentos e filiais;

c) A implementação da carta de princípios estará a cargo de um membro do Conselho de Administração e será controlada por um Departamento a nível de grupo ou de empresa;

d) Serão publicadas informações periódicas sobre a implementação da carta de prin-

cípios, incluindo uma descrição da prática real de vendas que integre os elementos relativos aos sistemas de remuneração e de incentivos individuais, bem como as metas de venda;

e) A presente carta de princípios será supervisionada por um comité conjunto dos seus signatários, mas poderão incluir-se outros interessados;

f) A empresa X [nome da empresa] deverá estabelecer, em articulação com os Sindicatos, uma estrutura interna que permita aos trabalhadores denunciar a um mediador interno e independente as práticas internas inadequadas;

g) A empresa X [nome da empresa], em conjunto com a UNI-Finanças, participará num processo mundial de intercâmbio de boas práticas de trabalho e de promoção da convergência mundial de práticas entre empresas;

h) O trabalho relativo à carta de princípios, bem como as medidas de implementação, serão tornados públicas.

5 – Interlocutores

A carta de princípios deverá ser formulada e acordada entre a Administração da empresa e os Sindicatos. Também poderão participar outros grupos interessados, como as associações de consumidores. ■

“A Carta é um passo para um sector mais transparente”

A Carta sobre venda responsável de produtos financeiros irá beneficiar tanto os clientes como os trabalhadores e as próprias empresas, considera o presidente da UNI-Finanças, Edgardo Iozia

P – Qual a importância desta Carta?

R – A carta representa um passo importante para a construção de um sector financeiro mais transparente, sustentável e orientado para o cliente, onde as vendas de produtos são sempre acompanhadas pelo aconselhamento adequado.

P – A Carta baseia-se muito no compromisso local e no diálogo a nível da empresa. Porquê?

R – O sector financeiro global é extremamente variado e diferenciado, tanto no que diz respeito ao tamanho das empresas como aos regulamentos e práticas, que diferem substancialmente de um país para outro. Portanto, desde o início deste projecto considerámos que não seria possível estabelecer uma base comum sem ter em conta as especificidades locais, nacionais, e de cada empresa. Seria impossível. Compromissos locais e diálogos a nível da empresa são uma necessidade absoluta.

P – Alguns críticos afirmam que um sistema de auto-regulação não será eficiente. Concorda?

R – Não, não concordo, acho que estão errados. Espero que parâmetros como transparência, venda responsável e aconselhamento no sector financeiro sejam no futuro factores de maior competitividade do que o são hoje. A partir do momento em que a Carta esteja mais institucionalizada e os clientes consigam distinguir as empresas que cumprem as práticas de vendas das que não cumprem, tudo acontecerá mais depressa. Acho que iniciámos um

movimento muito forte e irreversível, que beneficia tanto os clientes, como os trabalhadores e as próprias empresas.

Regulação é complementar

P – Por que não passar para a legislação a regulação destas matérias?

R – Apoiamos convictamente a regulação nesta matéria, e acreditamos que deve ser usada para ganharmos terreno. Vemos a regulação como um complemento absolutamente necessário para a nossa abordagem nesta Carta. Mas o objecto principal da Carta tem sido a actual prática de vendas nas empresas financeiras – e especialmente como podem ser melhoradas através do diálogo entre trabalhadores e administração.

P – A Carta deve ser considerada uma via para evitar a regulação?

R – Não, de todo. A UNI-Finanças aponta para a regulação de diversas maneiras, inclusive no que diz respeito aos empréstimos globais e às práticas de vendas. Se não houver um compromisso face a um objectivo final, as regras e a regulamentação tendem a ser contornadas. Nesse sentido, achamos que apresentar um sistema que se baseie num diálogo construtivo trará mudanças muito mais rápidas ao sector do que uma única abordagem regulamentar.

P – Esta Carta é suficientemente ambiciosa?

R – Tendo em conta que são muito poucas as empresas financeiras no Mundo que têm regras e que seguem todos os princípios e orientações que se encontram na Carta, penso que pusemos a fasquia suficientemente alta para que possa ser chamada ambiciosa – e contudo realista. ■

Flexigurança – Novos desafios

Texto: RICARDO FERREIRA DA SILVA*



A recente proposta do principal partido da oposição, em flexibilizar a contratação a prazo de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados inscritos há mais de seis meses, muito embora pretenda ser uma reforma extraordinária e temporária do mercado laboral, que não pretende alterar o Código do Trabalho, não deixará de provocar, certamente, uma enorme discussão e debate com os parceiros sociais.

Concretamente, pretende-se alargar a duração máxima da contratação a termo certo para três anos, no caso de pessoas à procura de primeiro emprego, e para quatro anos, no caso de desempregados de longa duração.

Procura-se, ainda, admitir livremente tal modelo de contratação por prazo inferior a seis meses e bem assim, renovações ilimitadas, sendo que, após a terceira, as mesmas deverão ter um prazo mínimo de três meses.

Reconhecendo-se embora que os trabalhadores, caso sejam contratados nestes moldes, não conquistem estabilidade no emprego, a filosofia subjacente a tal proposta consiste, ao cabo e ao resto e em termos simplistas, que é melhor um contratado a prazo do que um desempregado de longa duração.

No fundo, tal proposta pretende implementar medidas destinadas a promover políticas de emprego, mediante a consagração de disposições legais e contratuais mais flexíveis no mercado laboral do que as actuais.

Trata-se, assim, da já conhecida problemática da “flexigurança”, ou seja, um conceito baseado na contracção das palavras “flexibilidade” e “segurança”, realidades que à partida se afiguram contraditórias mas não antagónicas, mas cuja articulação entre ambas é possível.

A actualidade do tema justifica que sobre ele nos debrucemos e, assim, contribuir também para o debate que se adivinha.

A “flexibilidade” assenta na ideia de permitir que cada pessoa se adapte às transições entre as várias etapas da sua vida e, por sua vez, a “segurança” repousa na garantia de protecção e preservação de emprego, na aquisição de capacidades e competências, que permitam o desenvolvimento pessoal na busca dum novo emprego bem como na previsão de sistemas sociais, destinados a facilitar os períodos de transição.

A “flexigurança” consiste, assim, na adopção dum modelo global de política

do mercado de trabalho, combinando a flexibilidade das disposições contratuais com a segurança no emprego, de modo a permitir aos trabalhadores manter o seu trabalho ou rapidamente encontrar outro, beneficiando de apoios sociais adequados durante os períodos de transição.

Face às fortes exigências da modernização, da globalização e da concorrência internacional, as empresas, para sobreviverem, têm de apostar na inovação e têm de ser flexíveis, não só no que diz respeito ao trabalho, mas em toda a sua logística.

Pretende-se, com tal conceito, passar a ideia de que é ilusório os trabalhadores defenderem a todo o custo os seus empregos, devendo, antes, adoptar maior flexibilidade para manterem ou encontrarem novos postos de trabalho.

A União Europeia tem sido uma das principais porta-vozes na defesa da “flexigurança”.

No ordenamento jurídico nacional, o Artigo 53.º da CRP garante a segurança no emprego, proibindo os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. Garante ainda estabilidade e condições adequadas na organização interna do trabalho, protegendo os trabalhadores de mudanças arbitrárias, tais como do posto e horário de trabalho, higiene, segurança, saúde e, ainda, estabilidade na sua organização externa, harmonizando-o com outros direitos fundamentais, como seja a conciliação da vida profissional com a familiar e com os direitos de exercício colectivo, como a greve, a liberdade sindical, etc...

Assim, a garantia constitucional da segurança no emprego, significa que os empregadores não têm liberdade para despedir e para dispor livremente

da relação de trabalho e dos empregos. Daí a sentida necessidade de lançar mão dos contratos de trabalho a prazo ou a termo, que constituem, neste quadro, um meio milagroso de flexibilização laboral. Todavia, ao contrário, para os trabalhadores, isso constitui um factor altamente gerador de precariedade social, pois limita a duração do seu vínculo laboral.

Tal problemática, entre nós, tem importante acuidade, pois é sabido que a situação económica e laboral portuguesa é caracterizada pelo elevado nível de precariedade do emprego, devido à excessiva utilização dos contratos a termo. Mas, além disso, pelo recurso excessivo a contratos de prestação de serviços, tendentes a frustrar as regras dos despedimentos e às empresas de trabalho temporário.

Os partidos políticos nacionais encontram-se, nesta matéria, no que respeita à “flexigurança”, claramente divididos. A direita e o centro a defenderem a necessidade de reformas estruturais no sistema jurídico, no sentido duma maior flexibilidade, do outro lado a esquerda, mais preocupada com uma maior protecção dos direitos dos trabalhadores.

Pois muito bem; de acordo com o Artigo 53.º da CRP, o direito à segurança no emprego pressupõe que a relação laboral seja temporalmente indeterminada, só se podendo sujeitar a relação laboral a um prazo quando existam motivos ponderosos. Em termos constitucionais, apresenta assim um carácter vincadamente excepcional.

Tudo isto, na actualidade e no epicentro de uma crise económica, quicá social, de âmbito nacional e mundial. Prevê-se por isso, um debate aceso. ■

* Advogado do SBC

GD Santander Totta invade Portimão

Texto: Rui Santos



Depois de Viseu, Albufeira, Elvas e Braga, coube este ano a vez de Portimão receber a presença de cerca de 700 pessoas, entre associados e familiares do Grupo Desportivo Santander Totta, no que constituiu o seu quinto convívio nacional de associados.

Aquele ponto de encontro anual de associados, colaboradores do BST, voltou a ter como objectivos nucleares o convívio, a promoção e o fortalecimento de amizades entre colegas, oriundos de diferentes zonas geográficas do País. E, como não poderia deixar de ser, consubstanciou, ainda, a montra das suas actividades, proporcionando óptimos momentos de confraternização a todos os praticantes de actividades culturais e desportivas.

Tal como estava programado, os autocarros da organização fizeram-se à estrada na manhã de 21 de Maio, provenientes

de Lisboa e do Porto, e chegando a Portimão a tempo da realização do primeiro passeio a Lagos e Sagres, que contou com o entusiasmo dos participantes na passagem pelo sotavento algarvio.

O jantar de abertura viria a acontecer nessa noite, com a presença de 257 associados, num ambiente familiar e com a participação do colega Francisco Matos que, com a viola eléctrica e a sua voz, foi entoando canções alegres e bem-dispostas, que ajudaram ao espírito da festa. Momentos de magia a cargo de um ilusionista, completaram a animação.

No dia seguinte, entraram em acção as actividades previstas, nomeadamente as desportivas e culturais. As secções de pesca de mar e de costa abriram as "hostilidades", seguidas da do tiro que, com os seus 22 participantes, evoluía em Paderne, bem como o golfe, no Alvor.

Enquanto os desportistas entravam em

acção, outros associados iniciavam os seus passeios: barcos, autocarro e jeep foram os transportes escolhidos para explorar as grutas do Carvoeiro, passeio ao Algarve histórico e safari.

Ainda pela manhã, o sempre desejado futsal, com um torneio de convívio, e a final do torneio nacional interno de futsal, entre os vencedores das zonas Norte e Lisboa.

De tarde, foi a vez de o karting entrar em acção, bem como o basquetebol e o futebol, ambos com a preciosa colaboração dos veteranos do Portimonense, enquanto se iniciavam as actividades ditas de sala, com setas, snooker e ténis de mesa. No Clube de Ténis local, oito associados, formando quatro equipas, disputavam os primeiros lugares.

Ao fim da tarde, os seniores do Grupo Coral afinavam a voz, na missa realizada na Igreja de Nossa Senhora do Amparo. Muito apreciados e com enorme ovação dos presentes, levaram o padre a proferir as seguintes palavras: "com esta música chega-se mais facilmente a Deus".

No Domingo, a visita de 640 participantes ao interessante parque temático do Zoomarine, seguido do almoço de encerramento e de entrega de prémios, durante o qual foram entregues os emblemas de prata e de ouro aos associados com 25 e 50 anos de filiação no Grupo Desportivo.

Francisco Duarte, Presidente do Grupo Desportivo, numa breve intervenção apelou para uma maior participação dos associados na vida da sua associação, tendo depois o Presidente da Mesa da Assembleia Geral, Dr. Cândido Vargas, proferido palavras de incentivo para que a Direcção e os sócios continuem a promover a união entre antigos e actuais colaboradores do Banco Santander Totta. ■

Desportivo BPI campeão de futsal

Como referimos no número anterior da revista Febase, o Desportivo BPI sagrou-se campeão nacional interbancário de futsal. E a esse facto demos, então, o relevo que julgamos merecido.

Contudo, o delegado dos campeões, Fernando Barrias, fez-nos chegar o seu protesto, pelo facto de não ter visto publicada a fotografia da equipa.

Sobre isso, por mero critério editorial e para fugir à rotina, publicámos uma imagem do jogo, de um lance de ataque dos campeões. Mas fazemos a vontade ao nosso leitor e, agora, aqui está a foto desejada, não deixando de considerar deslocado o comentário então feito, de que não o fizemos anteriormente por a equipa ser do Norte ou que não se contava com o seu êxito.

Os cinco números da revista Febase já publicados são bem o espelho de que a sua orientação não tem base regionalista.



Tiro

Título nacional fica no Norte

José Coelho, do BCP, é o novo campeão nacional interbancário de tiro aos pratos, depois de ter travado luta renhida com Custódio Pereira, do Santander Totta, de tal modo que foi necessário um desempate – inédito na história destes campeonatos – e onde, finalmente, o representante do Sindicato dos Bancários do Norte se superiorizou

A final da 14.ª edição do campeonato nacional interbancário de tiro aos pratos decorreu nas instalações do Clube de Caça e Pesca de Ovar, em 26 de Junho, e contou com a participação de 26 atiradores, 14 do SBSI, oito do SBN e 4 do SBC.

A prova, realizada na variante de fosso universal e constando de três

"pranchadas" por cada participante, com três séries de 25 pratos, foi muito disputada e, como acima referimos, houve necessidade de recorrer a um desempate, previsto no regulamento, para se encontrar o novo campeão nacional.

O vencedor acabaria por ser José Coelho, que, tal como Custódio Pereira, tinha registado um total de 71 pratos partidos nas três pranchadas. No desempate, prato a prato, José Coelho partiu o primeiro mas o seu rival falhou o tiro seguinte e assim se encontrou o vencedor.

Assinala-se que a prova decorreu com excelentes condições climáticas e perante grande mas sã rivalidade dos melhores atiradores.

Esta foi a classificação dos dez primeiros, todos eles representantes do Sul e Ilhas, excepto o campeão, que representava o SBN:

1.º José Coelho (BCP), 72 pratos; 2.º Custódio Pereira (BST), 71; 3.º Rui Mar-



José Coelho, novo campeão nacional

tins (BST), 68; 4.º Jaime Sampaio (Banif), 67; 5.º João Carlos Gouveia (BST), 67; 6.º Américo Lourenço (BST), 66; 7.º Luís Casadinho (BCP), 66; 8.º Fernando Guedes (BPI), 66; 9.º José António Brites (BST), 65; 10.º Carlos Costa (BP), 65.

Durante a cerimónia de entrega dos prémios, a Comissão Organizadora nacional teve oportunidade de anunciar que a final nacional do próximo ano terá lugar na área do Sindicato dos Bancários do Centro. ■

É UMA EMPRESA LÍDER, QUE DESENVOLVE A SUA ACTIVIDADE NAS ÁREAS DA PUBLICIDADE, MARKETING E COMUNICAÇÃO. ESPECIALIZADA EM BRINDES PUBLICITÁRIOS E MERCHANDISING, DESDE 2001.

- T-SHIRTS
- BONÉS
- PORTA-CHAVES
- TROFÉUS
- PINS
- MEDALHAS
- GALHARDETES
- TELAS
- ROLL UP'S
- ESFEROGRÁFICAS...

Mais de 20.000 artigos

effect
comunicação, lda

SOLICITE OS NOSSOS CATÁLOGOS

21 493 5817

info@effect.com.pt | www.effect.com.pt

Um parceiro do
SBSI

Formação em gestão de risco em Évora

Texto: Rui Santos



O Pelouro da Formação, em colaboração com Secretariado da Secção Regional de Évora, realizou mais uma acção de formação naquela área regional, desta vez na vertente da “gestão do risco na acção comercial”.

Foi uma formação que teve, como sempre, a dinâmica do Coordenador da Secção Regional, João Toscano, que reuniu vinte e quatro sócios, jovens bancários e menos jovens, que, ao longo do fim-de-semana de 28 a 30 de Maio, nas instalações daque-

la Secção Regional e numa unidade hoteleira da cidade, tiveram uma formação na área específica do risco na acção comercial, ministrada pelos formadores do SBSI, Drs. Marques Costa e Abílio Martins.

Das intervenções finais da formação, foi clara a satisfação pela forma e conteúdo da formação tida e o desejo manifestado por todos de outras acções, noutras áreas, poderem ser brevemente realizadas.

Mendes Dias, o Coordenador do Pelouro, manifestou a sua satisfação pela aderência que os associados têm tido nas acções realizadas na área da Secção Regional e, quanto a outras – as que serão levadas a cabo no 2.º semestre – elas já foram divulgadas, podendo ser consultado o *site* do Sindicato.

Por fim e após a entrega dos diplomas e certificados de participação na acção, houve uns momentos de convívio, no almoço de encerramento, com a fotografia do grupo para mais tarde recordar. ■

Formação nas Secções Regionais

Texto: Rui Santos

Estão em preparação para o último quadrimestre deste ano cursos de formação destinados a associados do SBSI, no âmbito dos concelhos alentejanos, com a colaboração do Inetese.

Estes cursos, a organizar na área das Secções Regionais de Beja, Évora, Setúbal, Portalegre e Santarém, são, designadamente: crédito bancário, contabilidade bancária, fiscalidade, língua in-

glesa/operações de caixa, língua inglesa/vendas, negociação e marketing, e criação de páginas para a web em hipertexto.

Os cursos serão em módulos certificados de 25 horas e organizados em regime pós-laboral, ou em dois fins-de-semana alternados.

Os candidatos devem estar no activo e ter no mínimo o 9.º ano e no

máximo o 12.º ano (poderão eventualmente participar, como supranumerários, bacharéis, licenciados e/ou reformados).

Oportunamente daremos notícia detalhada na revista “O Bancário”. Os interessados podem, entretanto, contactar os Secretariados das respectivas Secções Regionais, para fazerem uma pré-inscrição. ■

Esclarecimento do Conselho de Gerência dos SAMS

TVI omite explicações sobre preço de medicamentos no Hospital

Texto: Rui Riso *

A esta hora muitos já visionaram a reportagem da TVI sobre o caso de um jovem que afectado pela gripe A foi tratado e salvo no Hospital dos SAMS do SBSI depois de ter recorrido a várias unidades públicas de saúde



Muitos dos que viram a reportagem aperceberam-se que a questão central não foi o facto de se ter salvo uma vida mas o preço dos medicamentos, procurando fazer passar a ideia de que os SAMS do SBSI exorbitam nessa matéria. Houve até uma intervenção de um deputado do Bloco de Esquerda que tão simplesmente afirmou que os medicamentos deveriam ser cedidos a preço de custo e que o seu processamento técnico deveria ser incluído noutras rubricas, ou seja não discorda que os montantes desse processamento sejam cobrados mas não deveriam ser incluídos no preço de venda, admitindo implicitamente que o resultado pudesse vir a ser o mesmo.

Perante tudo isto importa esclarecer que os medicamentos nos hospitais têm um tratamento diferente do que acontece nas nossas casas.

Quando se adquire uma simples caixa de comprimidos numa farmácia acabou aí o processamento do medicamento. Se por acaso nos tiver sido prescrita uma toma de meio comprimido todos sabemos como o haveremos de dividir.

Nos hospitais é diferente e até para se dividir um comprimido são necessários cuidados técnicos e profissionais para levar a cabo a tarefa de o transformar em unidose utilizando equipamentos específicos para o embalar para que chegue ao doente nas condições ideais de segurança.

Outros medicamentos são processados em ambientes mais exigentes, em câmaras fluxo-laminares e em salas de pressão negativa ou duplamente negativa.

E estes são apenas dois exemplos ilustrativos da diferença que existe entre procurar um medicamento na prateleira e colocá-lo em cima do balcão e fornecer um medicamento em ambiente hospitalar o que invalida completamente a comparação entre o preço de venda de um comprimido numa farmácia e num hospital. São conhecidas aliás as dificuldades da implementação da venda dos medicamentos em unidose sobretudo pelos custos, para as farmácias, que essa prática envolve.

No hospital dos SAMS do SBSI os custos técnicos e humanos são imputados aos medicamentos (de forma inversamente proporcional ao seu custo), não noutras rubricas o que tornaria sempre menos transparente a cobrança desses custos e que, a não ser assim, poderiam recair de forma desproporcionada sobre doentes a quem fossem ministrados menos medicamentos ou medicamentos menos onerosos.

Acresce que na sua função financiadora os SAMS do SBSI têm acesso aos preços a que outras unidades privadas, quer hospitais quer clínicas, debitam os medicamentos e a análise comparativa realizada permite-nos concluir que a nossa forma de imputação de custos reduz o valor da factura com medicamentos em ambiente hospitalar mesmo para não-beneficiários dos SAMS porque no caso dos beneficiários também estes medicamentos são alvo de comparticipação de acordo com o regulamento e normas em vigor.

Estas e outras explicações, tal como a possibilidade de pagamento através de CREBEN, foram dadas ao jornalista da TVI que as gravou, mas não transmitiu, não são notícia como não foi notícia ter-se salvo uma vida.

Notícia é uma queixa do Bloco de Esquerda à Entidade Reguladora de Saúde por o Hospital dos SAMS do SBSI incrementar o preço dos medicamentos com os custos do seu processamento o que não mereceria qualquer reparo desde que incluídos noutras rubricas. ■

*Presidente do Conselho de Gerência

Campanha de Verão



* Dentro dos modelos seleccionados

Lojas de Óptica SAMS

1=2 aproveite já

Na compra de 1 par de óculos de sol, oferta de 1 par de armações*

Campanha válida em todas as Lojas de Óptica de 1.8 a 30.9.10



Textos: Rui Santos

Pesca

Francisco Biscaia Santos volta a ganhar



A 32.ª edição do campeonato nacional interbancário de pesca de rio chegou ao fim, na área do Sul e Ilhas, com a realização da final, ganha pelo “veterano” Francisco Biscaia Santos, que sabe tirar o melhor partido de viver boa parte do ano perto das águas da barragem do Maranhão, onde treina com muita assiduidade

O campeonato de pesca de rio é um dos mais antigos do calendário de actividades desportivas do nosso Sindicato, só superado pelo campeonato de futsal.

Tal como em anos anteriores, o campeonato foi disputado em três provas e começou em 15 de Maio, tendo prosseguido em 19 de Junho, para terminar uma semana depois.

Foi, sempre, uma competição bem disputada e apenas na segunda das três pro-

vas o peixe faltou à chamada. Houve incerteza quanto ao vencedor até à ronda final, que acabou por ditar a vitória de Francisco Biscaia Santos, que iniciou a sua actividade bancária no extinto BNU e que, agora, goza já a merecida reforma, com mais tempo para se dedicar ao seu “hobby” preferido, a pesca.

Estes foram os cinco primeiros em cada uma das três provas realizadas:

1.ª prova, na pista de pesca do Cabeção, em 15 de Maio: 1.º Manuel Pinheiro (GDST2), 8580 kg.; 2.º Luís Valério (CGD1), 7880; 3.º Fernando Custódio (BPIK), 6260; 4.º António Sousa Feira (GDST1), 5640; 5.º Francisco Biscaia Santos (CGD1), 3900;

2.ª prova, na barragem da Vigia, em 19 de Junho: 1.º Orlando Viegas (GDST2), 5440 kg.; 2.º David Franco (BPIK), 5280; 3.º Octávio Gomes (GDST2), 3840; 4.º Luís Lains (BCP5), 3500; 5.º Alberto Costa (GBES), 2840;

3.ª prova, na barragem do Maranhão, em 26 de Junho: 1.º Marcelino Rodrigues (CGD3), 11 040 kg.; 2.º João Sousa Feira (GDST1), 9060; 3.º João Agualusa (GDST1), 8940; 4.º José Maria Marquês (CGD2), 6900; 5.º João Sousa (CGD3), 6340.

O campeonato contou com a participação de 116 praticantes e a realização da terceira prova serviu para ordenar a classificação final, que ficou assim estabelecida, quanto aos dez primeiros:

1.º Francisco Biscaia Santos (CGD1), 6 pontos; 2.º João Sousa Feira (GDST1), 8; 3.º Luís Valério (CGD1), 8; 4.º João Agualusa

(GDST1), 8; 5.º Joaquim Teixeira (CGD1), 9; 6.º Franklim Cabreirinha (BCP1), 10; 7.º Emídio Ribeiro (BCP2), 11; 8.º João Baião (CGD2), 12; 9.º José Carlos Lopes (CGD3), 12; 10.º Eduardo Sabino (CGD1), 13.

Colectivamente, a vitória pertenceu à equipa 1 da Caixa Geral de Depósitos, com 36 pontos, seguida da GDST 1, com 54, da BCP 2, com 73, e da BCP 1, com 74, tendo a equipa 2 do GDST obtido o quinto posto, com 86 pontos, e o GBES o sexto, com 93, de entre um total de 19 equipas concorrentes.

Antes da entrega dos prémios, Manuel Camacho, em nome da Comissão Organizadora, referiu que estas provas só se realizam devido à participação dos pescadores mas, também, ao empenho e dedicação da comissão técnica da prova, que há 32 anos zela pelo bom funcionamento da competição, seguindo-se uma breve intervenção de Paulo Alexandre, da Direcção do nosso Sindicato, que focou os principais problemas que afectam os bancários, nomeadamente a sua eventual integração no regime geral da Segurança Social, alertando para a necessidade de todos estarmos atentos mas não preocupados, podendo contar com o seu Sindicato para a defesa dos direitos entretanto adquiridos.

Os 42 primeiros classificados vão participar na final nacional, que terá lugar em Coruche, em 18 de Setembro.

A Comissão Organizadora integrou também Vasco Santos, Manuel Primo, Feiteira Lopes, Manuel Figueiredo, João Oliveira e Américo Legatheaux. ■

Tiro

João Gouveia vence no Sul e Ilhas

O campeonato interbancário de tiro, na área do Sul e Ilhas, teve início em 27 de Fevereiro e terminou em 5 de Junho, no campo de tiro de Algoz, com dois atiradores a ocuparem o primeiro lugar, João Gouveia, do GDST, e Ademar Madaleno, do GDBBPI.

Para encontrar o vencedor, foi necessário o desempate, tiro a tiro, entre os dois atiradores. E, aí, João Gouveia levou a melhor, tendo-se sagrado vencedor do CIT/2010.

Nesta competição participaram 128 atiradores, tendo sido classificados 96

– 57 na categoria sénior, 38 nos veteranos e 1 senhora.

As classificações dos cinco primeiros: Seniores: 1.º João Gouveia (GDST); 2.º Ademar Madaleno (GDBBPI); 3.º José Confraria (GDBBPI); 4.º Fernando Guedes (GDBBPI); 5.º Rui Martins (GDST); Veteranos: 1.º Américo Lourenço (GDST); 2.º Agnelo Santos (GDST); 3.º Carlos Santos (GDST); 4.º Nuno Capela (CMBGP); 5.º Herculanio Frias (GDBP); Senhoras: 1.ª Elisa Mealha (CMBGP); Equipas: 1.ª GDBBPI; 2.ª GDST; 3.ª CMBP; 4.ª GDBP; 5.ª GBES.

Na entrega de prémios, com a presença de 119 pessoas, Rui Valente, em nome da Comissão Organizadora, enalteceu o apoio total que o SBSI deu na realização desta competição.

Discursaram ainda Vasco Santos, que também integrou a Comissão Organizadora, para saudar o espírito desportivo que reinou durante todas as provas do campeonato, e Rui Riso, Presidente do Conselho de Gerência dos SAMS, para abordar algumas das questões que mais preocupam os bancários, nomeadamente a sua eventual integração no regime geral da Segurança Social. ■



Texto: Rui Santos

Exposição dos cursos artísticos do GRAM

Terminou mais um ano lectivo dos cursos de valorização artística e cultural do GRAM. E, como é tradição desde há muitos anos, o Grupo de Acção de Mulheres do SBSI voltou a organizar uma exposição dos trabalhos produzidos durante esses cursos, que decorreu entre 22 a 30 de Junho, nas instalações do antigo Centro Clínico, na rua Marquês de Fronteira.

Inseriu-se no âmbito dos cursos do GRAM e realiza-se sempre no final dos cursos, que têm o seu início no próximo dia 20 de Setembro.

Todos os cursos expuseram os seus trabalhos, num total de cerca de 750 obras, que foram muito apreciadas pelos mais de 2500 visitantes que ali acorreram, durante o breve período da exposição.

A inauguração teve lugar ao fim da tarde do dia 22, contou com a presença

de cerca de 300 pessoas e começou com a apresentação de um par de dança, momento que constituiu uma forma original do GRAM publicitar o lançamento do novo curso de dança que, decerto, terá muitos interessados em participar, para dele tirarem inegáveis benefícios físicos e psicológicos.

Seguiu-se um beiberete, com a presença de Rui Riso, Presidente do Conselho de Gerência dos SAMS e que ali representava a Direcção do SBSI, tendo dirigido breves palavras sobre os problemas que, actualmente, mais preocupam os associados. E também, Paula Viseu, a coordenadora do GRAM, agradeceu o esforço e empenho demonstrado por todos nesses cursos de valorização artística e, também, o empenho do Sindicato em fomentar esses cursos, que também funcionam como terapia e forma de combate ao stress.

As responsáveis do GRAM anunciaram um novo curso, de danças de salão, que será integrado no calendário do próximo ano lectivo, que começa em 20 de Setembro, de acordo com os horários já divulgados no número anterior de “O Bancário”.

Três notas breves

A propósito, cabe aqui uma rectificação, já que o curso de técnicas de pintura, para iniciados, vai funcionar às Quartas-feiras, às 10,30, às 14,30 e às 17,30 horas, e não às 14,30 e 17,30 horas de Segunda-feira, como então foi anunciado.

Também o curso de técnicas de pintura, para avançados, já com inscrições esgotadas, terá lugar às Segundas e Terças-feiras, às 10,30, às 14,30 e às 17,30 horas, e não às Quartas e Quintas-feiras, como estava anunciado.

Acresce que ainda há algumas vagas para a viagem que o GRAM organiza, à Polónia e Ucrânia, e que terá lugar entre 2 e 12 de Setembro, devendo os interessados fazer a inscrição quanto antes.

Entretanto, está a decorrer, no site do SBSI, um inquérito sobre o assédio. Muitas respostas foram já recebidas mas, para que o seu resultado seja mais próximo da situação real sobre este momentoso problema, torna-se necessária uma mais volumosa participação dos associados. ■





Direcção reúne-se com comissões de empresa do BES e BPI

TEXTO: FRANCISCO JOSÉ OLIVEIRA

A Direcção do SBN reuniu-se, em 1 de Junho, com os elementos eleitos a tempo inteiro das comissões sindicais de empresa do BES e do BPI, com diversos objectivos, de entre os quais sobressaíam a auscultação sobre o actual panorama da sindicalização naquelas Instituições de Crédito e sobre a melhor metodologia para a difusão da informação proveniente do SBN.

No que mais directamente diz respeito à sindicalização, foram solicitadas àqueles elementos propostas de acção concretas, que possam perspectivar acções conjuntas entre o SBN e as respectivas comissões sindicais, em cada um daqueles Bancos.

Já quanto à comunicação, e depois de questionados sobre quais os canais considerados mais favoráveis para que a comunicação fluísse mais rapidamente junto dos colegas da área comercial, foi respondido que a forma mais ágil é a do comunicado em mão própria, o que, por outro lado, tem a vantagem de facilitar o contacto personalizado. Na oportunidade, os responsáveis pelo Pelouro da Estrutura Sindical do SBN sublinharam a necessidade do alargamento da rede dos delegados sindicais.



procedesse a uma informação mais precisa e concisa da problemática relativa à negociação da contratação colectiva de trabalho.

Quanto à estratégia para o futuro, foi pedido que a Direcção dinamizasse mais acções como a que se tinha verificado, bem como acções de formação, quer a nível de

desta revista), quer a nível dos SAMS (conforme notícia que inserimos neste número da "Revista Febase"), para além de estudar a possibilidade da realização de mais uma campanha de sindicalização.

Por seu turno, foi pedido às comissões sindicais que fomentem a eleição de mais delegados sindicais. ■

Sindicatos querem acompanhar constituição de macro-região ibérica

TEXTO: FRANCISCO JOSÉ OLIVEIRA

Em 28 de Junho, em Santiago de Compostela, realizou-se uma reunião do Conselho Sindical Inter-regional Galiza-Norte de Portugal (CSIR) com o conselheiro da Presidência da Junta da Galiza e com o director-geral daquela região para as relações externas, as relações com a UE, a cooperação e o desenvolvimento.

O Conselho Sindical solicitou informação mais concreta, a respeito da criação da macro-região que seria composta pela Galiza, pelo Norte de Portugal, por Castela-Leão e pelas Beiras Nordeste, pedindo que fosse regulada a participação sindical, tanto no processo de constituição como, posteriormente, nas actividades e nos projectos.

A Junta da Galiza informou que estão iniciados os preparativos, em Bruxelas, para preparar o futuro dos fundos europeus, que passarão a tramitar, prioritariamente, através da cooperação transfronteiriça inter-regional, mediante a criação de macro-regiões, como as que estão a ser constituídas no Báltico e na bacia do Danúbio. Para além disso, estão a ser iniciadas as análises prévias para a constituição de uma no Mar do Norte e de outra no Canal da Mancha – rivalidades britânicas e francesas impedem que sejam apenas uma, pelo menos de momento.

A Junta da Galiza sublinhou que lhe parece importante a criação de uma macro-região no espaço do Atlântico

Sul, pelo que já acordou um protocolo com a Comunidade Autónoma de Castela-Leão e o transmitiu às autoridades do Norte de Portugal, que manifestaram disponibilidade para concluir as bases para a criação da macro-região, que deverá ser constituída no Porto, em Julho.

As autoridades portuguesas manifestaram a intenção de incorporar a região Centro Alentejo e, se se der esta circunstância, a Espanha incorporaria a Estremadura. Por outro lado, a Comunidade Autónoma das Astúrias manifestou também interesse em incorporar-se no projecto. Mas as decisões a este respeito ainda não estão tomadas, nem a sua estrutura definitiva. ■

TrofaSénior Residências, de Alfena

Clube residencial de excepção

TEXTO: PEDRO VAZ

O Sindicato dos Bancários do Norte, através de uma parceria efectuada com o Grupo Trofa Saúde (empresa proprietária dos hospitais privados da Trofa, da Boa Nova e de Braga, do Hospital Particular de Lisboa e do Hospital Internacional do Algarve), assumiu, em Janeiro de 2008, a gestão conjunta do Clube Residencial Sénior de Alfena (empreendimento sob a marca da TrofaSénior Residências).

Situado numa zona privilegiada do Grande Porto, com uma envolvente tranquila, bucólica e reconfortante e à distância de apenas dez minutos do centro do Porto, o Clube Residencial Sénior de Alfena é constituído por edifícios modernos e de elevada qualidade, desenhados exclusivamente para potenciar uma senioridade activa e participativa na comunidade, proporcionando uma oferta de serviços bastante diversificada, com vista à melhoria da qualidade de vida dos residentes.

Funcionando em condomínio fechado e implantado numa área de cerca de vinte mil metros quadrados, o clube destina-se aos seniores, com idade superior a 55 anos, e traduz-se numa resposta efectiva para cada uma das diferentes necessidades identificadas no segmento em apreço, apresentando para



o efeito, para além dos serviços relacionados com a área residencial permanente (dispondo de 67 apartamentos T1 e de 36 suites), soluções para a estadia temporária (resultantes de períodos de convalescença, férias e descanso), e de um centro de dia, a funcionar diariamente entre as 8 e as 21 horas.

A TrofaSénior Residências disponibiliza aos utentes os serviços prestados por um médico de medicina interna, uma equipa de enfermagem, uma assistente social, fisioterapeutas, técnicos que prestam apoio psicossocial e uma animadora sociocultural.

Os residentes podem usufruir de excelentes condições, através de uma sala de cinema, ginásio totalmente equipado, court de ténis, ateliê de pintura, cabeleireiro, biblioteca, zona de restauração e vasta área de esplanada e jardim, bem como de um circuito de manutenção exterior, especialmente concebido para o efeito.

Trata-se de um conceito novo, alicerçado no respeito por alguns dos valores humanos inalienáveis – como a individualidade, a independência e a liberdade –, que se estrutura a partir do eixo formado através da animação e da ocupação do residente. Aliás, esta vertente ocupacional apresen-

ta-se como o grande factor distintivo da marca, conferindo-lhe um posicionamento próprio e distinto no mercado.

Os recursos humanos da unidade possuem qualificações e experiência comprovada – de onde se destaca a directora técnica, Marta Paulino – tendo todos os colaboradores formação específica no atendimento residencial aos seniores.

É com este espírito que a TrofaSénior Residências oferece um conjunto de serviços que vão ao encontro das principais necessidades dos residentes, para que estes se identifiquem com o seu espaço e se sintam em casa. E para que o processo de integração seja o mais facilitado possível, o Clube Residencial procura incentivar a realização de eventos e actividades conjuntas com os familiares e amigos dos residentes, até porque, tal como refere um dos residentes, “para nós, TrofaSénior Residências, o calor humano é um factor de diferenciação!”.

Por último, os interessados em obter mais informações sobre a TrofaSénior Residências, podem consultar o portal da empresa (www.trofasenior.com) ou estabelecer contacto telefónico directo através do número azul 808 236 524. ■



TEXTOS: FIRMINO MARQUES

Karting

Diogo Geraldês na frente



Diogo Geraldês, do BST, obteve a quarta vitória em quatro provas disputadas, sendo acompanhado no pódio por José Vasconcelos, do BES, e José Fernandes do, CA/Rio Caldo, Vila Verde, que também perseguem Diogo Geraldês na classificação geral, no 2.º e 3.º lugar, respectivamente.

A quinta prova do campeonato será disputada em 18 de Setembro, no kartódromo de Baltar, onde, em 2 de Outubro, terá lugar a final nacional. ■

Bowling

Circuito começa em Setembro

A quinta edição do circuito regional de bowling irá decorrer no salão de jogos do Strike Bowl, em Matosinhos.

O torneio será disputado em quatro jornadas – em 16, 23 e 30 de Setembro e 7 de Outubro – e, em cada uma delas, cada jogador disputará 3 jogos.

Para efeitos da classificação geral individual final, e consequente apuramento dos representantes do SBN para a final nacional, serão considerados os três melhores resultados obtidos nas quatro jornadas.

A final nacional, na qual o SBN se fará representar por um terço dos participantes inscritos no campeonato regional, em cada sexo, decorrerá em 16 e 17 de Outubro, em Tavira. ■

Pesca

Joaquim Jorge Pinto vence primeira prova



A segunda prova do 31.º campeonato regional interbancário de pesca de rio realizou-se em 12 de Junho, na pista de pesca de Chaves, com a participação de 42 dos 58 pescadores inscritos.

O pódio foi constituído por Joaquim Jorge Pinto, do BES-A, o vencedor, seguido de Armindo Ribeiro, também do BES-A, e de Adélio Machado, da CGD-A.

A próxima prova realiza-se em Santo Emilião, na Póvoa de Lanhoso.

Põe-te a andar, pela tua saúde ...

Desporto, lazer e cultura... prazer

É no paradisíaco Parque de Serralves e no Jardim da Casa da Quinta do Mata-Sete, que o SBN, em colaboração com a Fundação de Serralves, promove, em 17 de Julho, a sua 7.ª caminhada, intitulada "Caminhada cultural", desta vez com o objectivo de, para além do prazer do desfrute das maravilhosas paisagens, dar a conhecer – através de uma visita guiada – um dos mais importantes museus da cidade do Porto, o Museu de Serralves.

O percurso no Parque de Serralves possibilita o reconhecimento do valor paisagístico, ecológico e estético de um lugar com características singulares, vocacionado para experiências e aprendizagens múltiplas. ■



SAMS único... SAMS para sempre

TEXTO: ANTÓNIO SA COUTINHO

Os bancários e as Instituições de Crédito têm, forçosamente, que encarar, com lucidez e determinação, a problemática do financiamento dos SAMS

Financiamento determinado em grande parte pelas convenções colectivas, constituindo um modelo considerado exemplar durante décadas, mas, lamentavelmente, objecto de uma descaracterização, geradora de desigualdades, capazes de subverter o princípio da solidariedade que subjaz e se encontra na génese da constituição dos SAMS.

Na verdade, vimos assistindo, há alguns anos a esta parte, à segmentação dos vários extractos profissionais, provocando desigualdades na atribuição dos meios financeiros aos vários serviços de saúde, facto potenciador de situações discriminatórias, ao nível da concessão de benefícios, situação que ainda não se verifica, graças ao engenho, rigor e competência com que têm vindo a ser geridos os SAMS dos Sindicatos verticais do sector.

Contudo, tal situação não pode, nem deve, perpetuar-se.

É imperioso alterar o modelo de financiamento actual, privilegiando a

capitação, em detrimento do valor obtido a partir do nível remuneratório de cada um dos trabalhadores bancários, repondo assim, na sua pureza original, uns SAMS que proporcionem a todos os bancários e seus familiares um Serviço de Assistência Médico-Social justo, equitativo e solidário. Conceitos que nos parecem inatacáveis e nos quais as Instituições de Crédito, certamente, se revêem, já que sempre souberam encontrar outros critérios e parâmetros para promoverem a diferenciação, legítima, dos seus colaboradores, que não a saúde!

Não é justo proporcionar, dentro da mesma empresa, níveis e condições de acesso à saúde diferenciados, diferenciação promovida a partir dos respectivos níveis de vencimento.

Recordemos o modelo prevalecente no SNS, ao qual acedem todos os cidadãos em pé de igualdade, independentemente, portanto, do valor com que cada um contribui, através do pagamento de impostos, para o Orçamento Geral do Estado.

É pois este, o da capitação, o único caminho capaz de consolidar os SAMS, porque propicia a criação de um único SAMS, um SAMS para sempre.

Os SAMS, todos os SAMS, terão o seu futuro assegurado na convergência. Não

se vislumbra outra via, que a prazo, garanta e salve os direitos das gerações futuras dos bancários e seus familiares.

Convergir é o caminho ético e socialmente responsável.

Quem dele quiser, por razões que a própria razão desconhece, obstinadamente afastar-se, defraudará, de modo inexorável e quicá irremediável, as expectativas e necessidades daqueles que representam.

O futuro é já amanhã e, mais importante que termos razão hoje, é termos razão no futuro! ■

Protocolos

O SBN acaba de assinar mais os seguintes protocolos: Academia Attitude (Praceta José Joaquim Ribeiro Teles, 171, Ermesinde), Cart-Bel – Sapatos e Carteiras (Rua de Santa Teresa, 14, Porto), Clínica Membro a Membro – Centro de Fisioterapia (Rua Terra Santa Maria, 897, Arrifana) e WellDomus Fitness & Spa Services (Avenida Engenheiro Duarte Pacheco, 588, Ermesinde).

Cultura

"Imagens e um tema"

TEXTOS: FIRMINO MARQUES

O SBN, através do Núcleo de Fotografia, realiza na sua Galeria, na Rua Conde de Vizela, 145, mais uma exposição que intitula "Imagens e um tema".

A mostra de Agosto, da autoria de Manuel Santos Vale, é subordinada ao tema "Esculturas na areia" – descobertas, e poderá ser visitada desde 5 de Agosto, todas as Quartas e Quintas-feiras, das 15 às 17h30.



Protocolo da UGT-Coimbra com o Instituto de Psicologia da Universidade

TEXTO: RICARDO POCINHO*



Em 30 de Abril, realizou-se na Casa Costa Alemão, sede do Instituto Interdisciplinar de Investigação da Universidade de Coimbra, a assinatura de um protocolo entre a UGT-Coimbra, representada pelo seu Presidente, Carlos Silva, e o IPCDVS-UC, Instituto de Psicologia Cognitiva e Desenvolvimento Vocacional e Social da Universidade de Coimbra, representado pelo seu Coordenador Científico, Prof. Doutor Eduardo Santos, na presença do vice-Reitor, Prof. Doutor Gomes Martins, e de outros dirigentes locais da UGT.

A assinatura deste protocolo, para além de concretizar o cumprimento do programa de acção da UGT-Coimbra, tem por objecto o desenvolvimento de tarefas que

conduzam a uma efectiva colaboração entre esta Instituição e o IPCDVS, no âmbito das suas competências, nomeadamente em tarefas de investigação, de formação, de campanhas de informação e sensibilização, bem como a realização de conferências e seminários, no âmbito das matérias respeitantes às condições de trabalho e à valorização do trabalho digno, em ambientes saudáveis. Este protocolo revela as preocupações que a UGT tem na valorização dos recursos humanos, que serão, sem dúvida, um dos grandes desafios da sociedade portuguesa, a médio e longo prazo, e na criação de empregos de qualidade, que deverão condicionar a definição de qualquer estratégia de desenvolvimento para o País.

Do protocolo ressalta a criação de um observatório sobre as condições de trabalho, no que concerne às questões da saúde física e psíquica dos trabalhadores, articulado com um gabinete de intervenção psicossocial, que intervirá em cenários de despedimentos, encerramentos de empresas e em reestruturações de organismos públicos e privados, com consultas para trabalhadores em situação de necessidade e com a articulação que vier a ser

gerada e convencionada com os prestadores públicos de saúde do distrito.

A realização de seminários e outros eventos de carácter formativo e informativo, dando como exemplo o já realizado seminário, "Mais saúde, melhor trabalho", em 25 de Março, e outro em 1 de Junho, sobre "Formação no desemprego", ambos por iniciativa conjunta da UGT-Coimbra e do IPCDVS-UC, com oradores de entre os melhores que existem em Portugal nestas matérias, da Universidade de Coimbra e da UGT, foram acções que vincaram a pretensão da UGT-Coimbra, em alcançar parcerias eficazes e com resultados para os seus filiados.

A UGT soube adequar-se às solicitações do mundo actual, defendendo o trabalho, mas não a qualquer custo. Parafraseando o seu Presidente, Carlos Silva, quando diz "não sou sindicalista de secretária" a UGT-Coimbra, criada em Outubro de 2009, traça, a passos largos, a via para resolver os problemas dos trabalhadores.

Este é, apenas, o primeiro de um conjunto de protocolos e iniciativas, para dinamizar os Sindicatos da UGT-Coimbra. ■

*Secretário-Executivo da UGT-Coimbra

Passeio à Quinta da Paiva

TEXTO: JOSÉ COSTA PINTO

Numa iniciativa da Comissão Instaladora da Comissão de Reformados, realizou-se um passeio à Quinta da Paiva – Miranda do Corvo, em 20 de Maio e com 52 participantes, entre colegas reformados e seus acompanhantes, de Coimbra, Viseu e Figueira da Foz.

A primeira paragem teve lugar em Semide, onde foi proporcionada uma visita guiada à Igreja do Convento de Santa Maria, mandado construir por D. Afonso Henriques. A paragem seguinte foi em Gondramaz, aldeia integrada nas Aldeias de Xisto, exemplo vivo da recuperação de aldeias quase abandonadas.

Depois, foi a chegada à Quinta da Paiva, onde foi servido o almoço, antes de os participantes serem divididos em dois grupos, para a visita à Quinta, com uma breve explicação sobre o parque a visitar.

A Quinta da Paiva – Parque Biológico da Serra da Lousã resulta de uma parceria entre a ADFP e o Município de Miranda do Corvo. Este é um projecto sustentável, em



termos económicos e ambientais, e que aposta na coesão social. O objectivo é criar emprego e actividades ocupacionais para pessoas vítimas de exclusão, desempregados de longa duração, deficientes ou doentes crónicos, integrando, promovendo a igualdade e a dignidade humana, incentivando a biofilia e a paixão pela natureza.

Os trabalhos realizados no Museu Vivo de artes e ofícios tradicionais (olaria, tapeçaria, cestaria e vime) são oportunidades de integração de pessoas com diversos tipos de deficiência ou doença crónica.

O centro hípico, para além de uma actividade lúdica e desportiva, gera postos de

trabalho no tratamento de cavalos, promove a hipoterapia e a equitação adaptada. A prova do sucesso é um cavaleiro deste centro hípico ter representado Portugal em Atenas, em 2004, na primeira representação nacional nos jogos paralímpicos.

O visitante não só pode divertir-se como aprofundar a biofilia, apaixonar-se pela natureza, aprender a valorizar o ambiente e apoiar um projecto que integra trabalhadores deficientes, associando a ecobiótica a fins terapêuticos, como hipoterapia com deficientes e terapia ocupacional com pessoas com doença mental.

Durante duas horas, foram percorridos os caminhos que levam a ver animais, como a lontra, o javali, a águia, o corso e, também, as hortas e pomares cuidadosamente tratados, bem como as oficinas de artesanato e o posto de venda dos produtos.

O regresso a Coimbra foi feito com a certeza de todos terem enriquecido o seu conhecimento, com umas horas de franco e salutar convívio. ■

Final Regional de pesca de rio

António Cascão e o BES foram os grandes vencedores

TEXTO: LUÍS ARDÉRIUS

Após as duas primeiras provas, em Figueiró dos Vinhos e Coimbra, realizou-se, em 19 de Junho, no Rio Arunca, em Vila Nova de Anços, a final regional de pesca de rio, com a presença de 21 pescadores.

O dia esteve excelente para a prática da modalidade, apenas os achigãs, as carpas, as bogas e os barbos andaram arredios, o que não esmoreceu os participantes que, durante três horas, se empenharam em obter os melhores resultados, manifestando sempre um elevado espírito desportivo.

António Cascão, do BES, sagrou-se vencedor individual e o BES de Coimbra, por equipas.

Seguiu-se a habitual entrega de prémios e o almoço de confraternização, que teve lugar em Condeixa e que foi do agrado de todos os colegas.

O convívio prosseguiu em amena cavaqueira, tendo a Direcção estado



representada por Paulo Pratas, que deu os parabéns aos vencedores, e o Departamento de Tempos Livres por Francisco Carapinha e António Guiné,

com o primeiro, também em breves palavras de circunstância, a felicitar os presentes pela forma como o torneio decorreu. ■

Formação

Curso de Word para reformados em Viseu



Mais um curso de Word – nível I, para reformados e promovido pelo Departamento de Formação do nosso Sindicato, decorreu na Escola Superior Tecnológica de Viseu, tendo merecido dos participantes as melhores referências.

No dia do encerramento, como habitualmente temos feito, recolhemos algumas opiniões, que passamos a transcrever: José Augusto Felícia Mendes: Correu bem, talvez um pouco rápido,



principalmente no último dia, porque o programa era extenso e havia sempre muitas dúvidas a tirar e o professor tinha que, por vezes, explicar individualmente e perdia-se algum tempo.

José Ferreira Júnior: Foi útil, completou alguns conhecimentos que tinha, deu mais interesse em navegar, foi excelente a maneira como o formador deu a formação e abriu novas perspectivas para lidar com o computador. ■





Comissão de Reformados

Festa da Cereja em Alfândega da Fé

TEXTO: SEQUEIRA MENDES

Um passeio da Comissão de Reformados ao nordeste beirão e transmontano decorreu em 11 e 12 de Junho e culminou na Festa da Cereja, em Alfândega da Fé.

A partida foi dada em frente ao SBC, pelas 08,30h, passando o autocarro por Viseu e Guarda, com o almoço em Almeida, vila e sede de concelho e a mais importante praça-forte da fronteira entre o Tejo e o Douro até ao séc. XIX, guardando as terras que vão de Vilar Formoso até Castelo Rodrigo, tendo sido visitadas as Casamatas, as Muralhas e o

Museu Militar e observado o seu perímetro abaluartado, em forma de estrela de doze pontas. O almoço teve lugar num local aprazível e já fora das muralhas. Depois, rumou-se em direcção a Alfândega da Fé, um concelho cujos limites vão da Serra de Bornes até ao Rio Sabor e do planalto até ao Vale da Vilariça, onde teve lugar o jantar e a dormida. A festa continuou noite fora, tendo os reformados procedido ao abastecimento do belo fruto vermelho que abundava nas bancas e visitado os pavilhões que compunham todo o recinto, apesar do

frio que se fazia sentir. No dia seguinte, após o pequeno-almoço, partiu-se em direcção a Vila Flôr, com passagem pelo Vale da Vilariça, banhado pelo já acomodado e domesticado Rio Sabor, pelo Pocinho e pela Barragem. Ali, no Pocinho, teve lugar uma visita e uma prova de vinhos nas Caves locais e onde os bancários reformados tiveram oportunidade de comprar os que mais lhe agradaram. E não foram tão poucos como isso.

Dali a Vila Nova de Foz Coa foi um instante. Ai chegados, os reformados degustaram a bela posta regada por um Douro bem equilibrado, complexo, bem frutado e encorpado, perfeitamente adequado. Findo o repasto, foi o regresso às origens, com o autocarro a chegar à Lusa Atenas por volta das 20 horas.

Este passeio teve muitas inscrições, cerca de 90, e foi para a Comissão uma tarefa difícil e ingrata ter de comunicar a outros 40 que não tinham sido contemplados. A partir daquela viagem, a Comissão de Reformados estabeleceu um critério, que passará a vigorar e que consiste na distribuição de lugares por distrito, em função do número de reformados existente nesse distrito e por ordem de chegada das respectivas inscrições. Espera-se que, desta maneira, acabem definitivamente alguns mal-entendidos que situações como esta acabam sempre por gerar. ■



Campos de férias e sua importância na infância

TEXTO: CARINA CARVALHO *



“Uma infância feliz é um tesouro que dura para sempre, que ninguém poderá nunca roubar.” *Carlos González*

É no decurso da infância que ocorrem importantes e constantes alterações ao nível físico, psicológico e emocional.

Essas alterações vão-se repercutir posteriormente na aquisição de bases para a personalidade, bem como nos comportamentos, enquanto indivíduos inseridos no social



Os campos de férias surgem neste sentido, como um veículo facilitador de aquisição de competências, contribuindo activamente para o desenvolvimento saudável do indivíduo, enquanto sujeito em permanente contacto com o Mundo.

Sendo assim, o universo de inter-relações desenvolvido entre utentes de campos de férias e respectivos monitores conduzem a uma adesão de conhecimentos e experiências, através da partilha recíproca entre os indivíduos.

O utente passa por um processo de constante aprendizagem e alteração das atitudes e comportamentos, face a um leque alargado de situações,

CONCURSO FOTO STAS SBSI 2010

PRÉMIOS ALICIANTE POR SINDICATO!
Publicação das fotografias apuradas na Revista Febase!
Divulgação de todas as fotografias no blogue do concurso!

PARTICIPE JÁ!

Se é sócio do STAS ou do SBSI, envie as suas fotografias até ao dia 20 de cada mês para fotostas@stas.pt
Veja toda a informação em: www.foto-stas-sbsi.blogspot.com



► que caracterizam o dia-a-dia de um campo de férias.

A partilha de experiências e desafios constantes, assentes em premissas, partilha de responsabilidades e de espírito de equipa, permite o desenvolvimento de capacidades, como a cooperação e entreajuda, o que, mais tarde, irá facultar à criança/adolescente a aplicação destas mesmas aprendizagens noutros contextos da sua vida.

Grande parte das actividades proporcionadas em ambiente de campo de férias conduzem a ganhos visíveis nos indivíduos, uma vez que potenciam não só o pleno desenvolvimento cognitivo bem como fomentam a autonomia, incentivando sempre à participação e criatividade de cada um dos participantes.

A construção do programa de actividades pauta-se pelo respeito pela individualidade de cada um dos uten-



tes, bem como o nível de desenvolvimento demonstrado pelos mesmos.

A participação em campos de férias conduz a um acréscimo da auto-estima, resultante das premissas de igualdade e de valorização da singularidade do indivíduo, que usualmente caracterizam o funcionamento destas actividades, influenciando mais tarde a forma como o indivíduo se vê e sente perante o outro.

Em conclusão, os campos de férias são importantes porque potenciam o desenvolvimento de competências pessoais e sociais, através do estabelecimento de relações humanas e da participação em actividades pensadas para fomentar e estimular o indivíduo, num contexto de espírito de equipa, camaradagem e diversão. ■

* Psicóloga Clínica

Formação Presencial a Distância

90 horas de Formação GRATUITAS

EXCLUSIVO SÓCIO STAS

O Contrato de Seguro	10 horas
Seguro Automóvel	20 horas
Seguro de Incêndio e Elementos da Natureza	5 horas
Seguro de Multirriscos e Seguros de Responsabilidade	5 horas
Seguros Pessoais	
Acidentes Pessoais	5 horas
Introdução aos Seguros de Saúde	5 horas
Acidentes de Trabalho	5 horas
Seguros de Vida	
Aspectos Gerais de Seguros de Vida	15 horas
Seguros de Vida Clássicos	10 horas
Produtos Financeiros	10 horas

Informações e inscrições abertas através de clearing@stas.pt
Telefone: 21 880 21 60



Campo de FÉRIAS FECHADO 2010

Idade limite: 17 anos (Inclusivé)

Desde 382.50€

425 euros para sócio e colaborador de empresa associada
525 euros para outros
(contacte-nos para mais informações sobre descontos e condições de pagamento)

1º turno: 3 de Julho a 17 de Julho
2º turno: 17 de Julho a 31 de Julho
3º turno: 31 de Julho a 14 de Agosto
4º turno: 14 de Agosto a 28 de Agosto
5º turno: 28 de Agosto a 11 de Setembro

- Transporte de Lisboa, Porto ou Coimbra para Proença-a-Nova e regresso;
- 14 noites com estadia em regime de pensão completa (Alojamento e 6 refeições por dia);
- Praia, Caminhadas, Slide, Rappel, BTT/Ciclismo, Canoagem, Paint-Ball e outras actividades.

Mais Informações em:
www.jovensseguros.com/geral@jovensseguros.com/ Linha grátis: 800 205 179

Campo de Férias Aberto 2010

IDADE LIMITE: 12 ANOS (INCLUSIVE)

1ª semana: 5 de Julho a 9 de Julho
2ª semana: 12 de Julho a 16 de Julho
3ª semana: 19 de Julho a 23 de Julho
4ª semana: 26 de Julho a 30 de Julho
5ª semana: 2 de Agosto a 6 de Agosto
6ª semana: 9 de Agosto a 13 de Agosto

PREÇOS:
107 euros para sócio e colaborador de empresa associada
125 euros para outros

OS PREÇOS INCLUEM:
- Transporte,
- Alimentação,
- Seguros,
- Monitoragem credenciada,
- Actividades de Orientação, Escalada, Slide, Rappel,
- Programas de actividades adaptáveis às faixas etárias,
- Idas a praias nos distritos indicados.

GERAL@JOVENSSEGUROS.COM WWW.JOVENSSEGUROS.COM LINHA GRÁTIS: 800 205 179

O TEU FUTURO COMEÇA AQUI! APROVEITA-O.



CURSOS PROFISSIONAIS SUBSIDIADOS COM ELEVADA EMPREGABILIDADE

OPERADOR INFORMÁTICO - EQUIV. 9º ANO

SECRETARIADO - EQUIV. 12º ANO

BIBLIOTECA, ARQUIVO E DOCUMENTAÇÃO
- EQUIV. 12º ANO

GESTÃO - EQUIV. 12º ANO

ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS - EQUIV. 12º ANO

SERVIÇOS JURÍDICOS - EQUIV. 12º ANO

CONTABILIDADE - EQUIV. 12º ANO

AUDIOVISUAIS - EQUIV. 12º ANO

BANCA SEGUROS - NÍVEL IV

VENDAS - EQUIV. 12º ANO

MARKETING - EQUIV. 12º ANO

BANCA SEGUROS - EQUIV. 12º ANO

INFORMÁTICA DE GESTÃO - EQUIV. 12º ANO

Informa-te dos nossos cursos em:

WWW.INETESE.PT

LINHA GRÁTIS : 800 200 808



INETESE
ASSOCIAÇÃO PARA O ENSINO E FORMAÇÃO



PÓLOS INETESE: LISBOA, CASTELO BRANCO, LEIRIA, FARO, ÉVORA, FUNCHAL, ANGRA DO HEROÍSMO E PONTA DELGADA