

SINDICAL
UGT

JURÍDICO
Contencioso
em ação

SAMS
O que é
necessário saber

NORTADA

 SBN

DIRETOR: FIRMINO MARQUES | DIRETORES ADJUNTOS: GUERRA DA FONSECA E PAULO COUTINHO - N.º 87 - SÉRIE IV - 0,75 EUROS

Setembro / Outubro 2020



**APESAR DAS PRESSÕES
NATAL É SEMPRE
QUE O HOMEM QUISER**



Capa: Obras de Paulo Neves

Setembro / Outubro 2020
N.º 87 – Série IV



4 SINDICAL

NOVO BANCO

12 JURÍDICO NOVO BANCO CONFORMA-SE COM DECISÃO JUDICIAL



14 SAMS MODERNIZAR O SAMS-SBN



18 CONTRATAÇÃO REVISÃO DO ACT

3 EDITORIAL

Apesar das pressões das instituições de crédito o Natal continua a ser sempre que o Homem quiser

4/10 SINDICAL

Tempo de trabalho em contingência
Destruição dos postos de trabalho
Lei da caducidade
Secretariado Nacional da UGT
Sustentabilidade da Segurança Social
OIT: trabalho infantil

12/13 JURÍDICO

Novo Banco conforma-se
Planos de reestruturação

14/16 SAMS

17 O QUE OS OUTROS DIZEM

18/20 CONTRATAÇÃO

Negociação coletiva

21 SOCIAL

22/24 ENTREVISTA

Paulo Neves

25 RECREATIVO E CULTURAL

Núcleo de fotografia

26 VOZ AOS BANCÁRIOS

27 ÚLTIMAS

Até sempre, Monterosso!

FICHA TÉCNICA

Propriedade, Edição e Redação
SBN
Rua Cândido dos Reis, 130, 1.º, 4050-151 Porto
E-mail: sbn@sbn.pt
www.sbn.pt

Diretor
Firmino Marques

Diretores adjuntos
Guerra da Fonseca
Paulo Coutinho

Coordenação Redatorial e Revisão
Francisco Oliveira

Fotografia
SBN

Reportagem
Francisco Oliveira

Grafismo e Impressão
Essência Completa
Marketing, Comunicação e Media, Lda.
Avenida Dr. Francisco Sá Carneiro, 100, Lote 9, Fração B, 4445-102 Alfena
Tel.: 220 963 285/9 | Fax: 220 963 290
E-mail: comunicacao@essenciaCompleta.pt
www.essenciaCompleta.pt

Registo no ICS
1222051

Depósito Legal
197325/03

Tiragem
14 000 Exemplares

Distribuição gratuita aos sócios

Mário Mourão

Apesar das pressões das instituições de crédito o Natal continua a ser sempre que o Homem quiser

Começa a chegar informação de que há imensas pressões sobre os bancários, nomeadamente feitas pelos quadros intermédios, ameaçando com despedimentos coletivos.



Estamos prestes a celebrar mais uma quadra natalícia, a de 2020, mas que este ano altera por completo as tradições e os costumes habituais.

Também no SBN tivemos de adaptar a atividade do sindicato à nova realidade, para que se tornasse possível o cumprimento de todas as orientações emitidas pelas entidades competentes.

Neste contexto, face à situação de pandemia, as iniciativas que nesta quadra o SBN promove há longos anos foram suspensas, pelo que não se realizarão, em consequência, as habituais festas de natal.

Mas, com as medidas tomadas e, sobretudo, com a assunção das responsabilidades por todos os cidadãos, esperamos que no próximo ano possamos retomar a normalidade e o pleno desenvolvimento das atividades agora suspensas.

No momento atual, o SBN mantém em permanência toda a atividade administrativa. Por outro lado, a negociação coletiva, o acompanhamento dos processos de reestruturação que estão a decorrer em algumas instituições financeiras e o apoio aos associados face aos processos em curso prosseguem, com a normalidade possível.

Também na área da saúde mantemos o funcionamento dos serviços do SAMS, bem como as restantes áreas administrativas.

Para os bancários no ativo, é certo que, infelizmente, não vivem tempos difíceis só por causa da pandemia, mas estão hoje confrontados com novos processos de reestruturação, que visam novamente a eliminação de postos de trabalho, eufemisticamente chamada pelos bancos de “rescisões por mútuo acordo”, para além de reformas antecipadas.

Entretanto, começa a chegar informação de que há imensas pressões sobre os bancários, nomeadamente feitas pelos quadros intermédios, ameaçando com despedimentos coletivos. É certo que as instituições de crédito têm a liberdade de fazer as propostas que quiserem, mas não é menos verdade que aos trabalhadores assiste o direito de as aceitar ou não e de também de fazerem propostas.

Aos colegas atingidos por esta nova vaga de rescisões e também de reformas antecipadas, aconselhamos a não dar o seu acordo a qualquer proposta apresentada pelos respetivos bancos sem consultarem o departamento jurídico do seu sindicato.

Relativamente à contratação coletiva, estão em fase final os processos de negociação no âmbito da APB, produzindo efeitos a janeiro de 2020 quanto à tabela salarial. Já no que diz respeito ao BCP, falta concluir algumas matérias do clausulado. Quanto às restantes mesas, está ainda a decorrer o processo negocial.

Aproveito para informar que decorreu uma reunião de todos os sindicatos subscritores do ACT – o SBN, o Mais Sindicato, o SNQTB, o SIB e o SBC – para articularem estratégias conjuntas quanto aos processos de reestruturação a decorrer no setor, tendo sido manifestado o compromisso de poderem estender este entendimento a outras áreas, como sejam a negociação coletiva e os SAMS.

A reunião decorreu num clima de cordialidade, proporcionando passos efetivos para a concertação de posições conjuntas face aos processos em curso no setor, numa iniciativa inédita. Considero que é chegado o momento de convergir em matéria que diz respeito àqueles que representamos.

Relativamente aos nossos serviços de saúde, é fundamental que cada um de nós tenha consciência que todos temos de utilizar o serviço com racionalidade, sem abusos. De facto, não podemos ir ao posto de S. Brás fazer consultas, realizar exames e depois repetir todo o processo quatro vezes, em outras entidades de saúde, só para confirmar se o diagnóstico é coincidente, o que duplica, assim, os custos para o SAMS.

Num outro aspeto, é habitual haver beneficiários que fazem electrocardiogramas no SAMS sem depois levantarem os resultados, acumulando, por vezes, dois ou três exames, o que acarreta elevados custos para o nosso serviço de saúde. Como é natural, temos de rever esta situação anómala.

Urge ter consciência de que estas ações podem pôr em causa a sustentabilidade do nosso subsistema de saúde, levando a que tenhamos que tomar medidas para limitar tais comportamentos. O SAMS é de todos e para todos.

Termino, desejando que esta quadra festiva, que teremos de viver num ambiente excecional, seja ultrapassada com confiança, com paz e com harmonia.

Aqui ficam, em meu nome pessoal e no dos corpos gerentes do SBN, os mais sinceros votos de Boas Festas, bem como a esperança de que tudo possa ficar bem no mais curto espaço de tempo.

Tempo de trabalho na situação de contingência

UGT diz não ao desrespeito de direitos

O Governo irá apresentar um regime excecional de organização de tempo de trabalho (não se sabendo, exatamente, até quando), que aprovou no conselho de ministros do dia 10 de setembro e que se aplicará a partir do dia 15 de setembro (dia de entrada em vigor da situação de contingência).



A UGT não foi, até ao momento, consultada sobre esta legislação e, ao que se sabe, nem os restantes parceiros sociais.

Esta omissão do Governo constitui apenas o agravar da prática recorrente de apresentação de propostas e documentos à concertação social com prazos que comprometem a análise e a discussão e que na prática têm um efeito grave: impedem a intervenção prévia e efetiva das associações sindicais.

Essa é uma prática que coloca em causa o direito à participação na elaboração da legislação laboral, consagrado para as associações sindicais no artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa e que merece a frontal oposição da UGT e rejeição de tal atitude, oposição manifestada já durante o estado de emergência, em que foi suspenso tal direito ou aligeirado com procedimentos que, na prática, já o ofendiam. Tratou-se de uma oposição total e absoluta, num momento em que não existe um qualquer estado legal no País que dê ao Governo a legitimidade, a capacidade, ou, sequer, a competência para ofender os direitos, liberdades e garantias estabelecidas no nosso texto fundamental.

O Governo não quer que as associações sindicais se pronunciem sobre as medidas que estão a ser tomadas.

Não apenas não submeteu o projeto de diploma a qualquer consulta (nem sequer à habitual pseudo-consulta rápida), como ainda adia reuniões de concertação social em que a matéria podia ser abordada, revelando uma total ausência de vontade de dialogar.

A primeira reunião da CPCS teve lugar em 2 de setembro e, por sugestão do próprio Governo, foi calendarizada uma agenda quinzenal de reuniões que teria sequência no dia 16 de setembro. Mas, por impera-

tivo de agenda da ministra, já foi adiada para 30 de setembro.

Ou seja, a CPCS antes de o ser já o era: um faz de conta de diálogo social tripartido.

E tal é apenas tão mais gravoso quando o que está em causa é a vida e os direitos dos trabalhadores, numa área sensível como a da organização do tempo de trabalho, visando alterar e incentivar os empregadores a alterarem horários de forma unilateral, potenciando uma forte desregulação e bloqueando a negociação coletiva em vigor, violando direitos consagrados e permitindo, por inação (deliberada?) a desregulação dos direitos laborais, ficando apenas na letra da legislação o que diz respeito a deveres.

A UGT e os seus sindicatos afirmam-se disponíveis, como sempre estiveram, para discutir as soluções mais adequadas para fazer face a

este agravamento do contexto de saúde pública.

Mas a UGT e os seus sindicatos referem não estar disponíveis para abdicar dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que defendem. A UGT recusa que se comprometam o direito à negociação coletiva e ao respeito pelos direitos nela consagrados, os direitos de informação e consulta, o direito à participação na elaboração da legislação laboral e, sobretudo, os direitos a trabalho digno, ao respeito pelos períodos normais de trabalho e pelos horários de trabalho e a condições efetivas de conciliação das vidas pessoal, familiar e profissional.

A UGT também não aceita o aproveitamento desta crise para dar carta-branca aos empregadores, fazendo lembrar os períodos mais negros da intervenção da Tróica.

Por outro lado, recusa também a ausência de diálogo e de vontade de criação de consensos que garantam a necessária paz social.

E rejeita que se coloque em causa o Estado de Direito, ao abrigo desta situação de crise de saúde pública.

A única e exclusiva responsabilidade de se ter chegado a este ponto, sem discussão da regulamentação do tempo de trabalho e do teletrabalho, da rotatividade de funções e de horários, ao trabalho em espelho, etc., é do Governo e só do Governo.

No dia 15, entrou em vigor a situação de contingência. Onde está a garantia de defesa dos direitos da negociação coletiva e dos trabalhadores e das suas associações sindicais?

Cada um que retire as suas ilações.

Por último, a UGT diz-se disponível, como sempre, para dialogar de forma franca e transparente, mas assim, não.

Destruição de postos de trabalho?

Surpreendida pelas declarações expressas pela ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, que de forma clara contrariam a posição sempre defendida pela central, a UGT enviou àquela governante, datado de 18 de agosto, o ofício que a seguir transcrevemos.

“Exma. Senhora Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Dra. Ana Mendes Godinho

Assunto: UGT rejeita apoios para a destruição de postos de trabalho de empresas financiadas com dinheiros públicos

A UGT tomou nota, pela comunicação social, da posição expressa pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social sobre a possibilidade de as empresas que tenham recorrido ao chamado lay-off simplificado poderem realizar pedidos excecionais para excederem as quotas de acesso ao subsídio de desemprego no caso das rescisões por mútuo acordo.

Esta é uma possibilidade que a UGT considera inaceitável, irresponsável e que, na prática, coloca em causa o emprego de muitos milhares de trabalhadores.

A UGT sempre considerou que a proteção de despedimentos por 60 dias após o lay-off simplificado é insuficiente, não apenas pelo reduzido tempo de proteção mas igualmente por manter a porta aberta à caducidade de contratos precários e por permitir rescisões por mútuo acordo, que a prática há muito demonstrou frequentemente serem forçadas e impostas pelos empregadores.

Vir agora, após uma injeção massiva de dinheiro público com vista a assegurar a viabilidade das empresas e a manutenção dos postos de trabalho, permitir que essas mesmas empresas sejam duplamente financiadas pela Segurança Social, tornando os despedimentos (que muitas vezes disso realmente se tratam) mais baratos pela moeda de troca que é o acesso ao subsídio de desemprego, é um uso desadequa-

do das verbas de uma Segurança Social que muitos desafios terá pela frente no futuro próximo.

E um uso que, diga-se, contribuiria para contrariar os objetivos que o Governo sempre afirmou presidirem ao lay-off simplificado.

A UGT espera assim que V. Exa., a quem cabe também a decisão sobre os pedidos realizados pelas empresas para poder exceder as referidas quotas, não deixe de atender à incongruência e à imoralidade que constituiria o acesso a este regime, colocando a Segurança Social a financiar, primeiro, a viabilização económica das empresas e a manutenção dos postos de trabalho, para depois financiar as empresas apoiadas para destruir esses mesmos postos de trabalho.

E tal apreciação deverá levar à clara rejeição dos pedidos realizados nessas condições por parte do Governo.

A posição da UGT, a quem cabe emitir parecer prévio sobre os pedidos realizados, será apenas uma, a que aprovámos por unanimidade no nosso Secretariado Nacional de 17 de Julho passado, em que afirmámos claramente:

“E a UGT alerta desde já: não aceitaremos que empresas que beneficiaram de apoios públicos para a manutenção do emprego venham, após os 60 dias que a lei exige, realizar despedimentos encapotados e ainda esperarem que, caso excedam as quotas de acesso ao subsídio de desemprego nas rescisões por acordo, seja a Segurança Social a pagar mais uma vez. A UGT continuará fiel ao princípio de que não pode ser a Segurança Social a suportar os custos de opções empresariais, salvo quando esteja em causa a preservação de postos de trabalho.”

Lei da caducidade das convenções coletivas

A UGT congratulou-se com a suspensão da caducidade das convenções coletivas, que o Governo se prepara para implementar

É com agrado que a UGT sublinha constatar que o Governo se prepara para implementar, por um período de 24 meses, a suspensão da contagem de prazos associados à caducidade e sobrevigência das convenções coletivas.

Esta é uma medida que a central propôs ao Governo, assente no facto de, já em 2017, no Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo, que celebrou com o Governo e os empregadores, ter conseguido fazer vingar uma medida análoga, dessa vez por 18 meses.

Com efeito, nesse acordo ficou estabelecido um compromisso político entre os parceiros sociais representativos de trabalhadores e empresas, de que não seria utilizada a figura da denúncia para efeito de caducidade das convenções coletivas durante um período de 18 meses a

contar da data de 1 de janeiro de 2017, compromisso esse que foi integralmente respeitado, tendo, inclusive, perdurado por muito mais tempo do que os 18 meses.

É neste contexto que a UGT se congratulou com a medida, que propôs ao Governo na atual conjuntura de incerteza no mercado de trabalho, devido à situação de pandemia, que abrangerá milhões de trabalhadores, sobretudo num período em que a caducidade poderia conduzir a uma diminuição substancial da cobertura da negociação coletiva, desprotegendo e prejudicando milhões de trabalhadores, já de si tão fustigados pela crise.

De acordo com os números divulgados na comunicação social, serão mais de 2,9 milhões os trabalhadores abrangidos por aquela medida defensiva do emprego e da estabilidade laboral.

Sempre em defesa dos trabalhadores

O Secretariado Nacional da UGT aprovou em Aveiro, no dia 23 de setembro, por unanimidade e aclamação, o seu documento de política reivindicativa para 2020-2021, intitulado “Sempre em defesa dos trabalhadores”.

Para a central sindical, são elementos estruturantes o reforço do investimento público e privado, a melhoria dos serviços públicos e a valorização da administração pública, a valorização dos rendimentos dos portugueses, o combate à pobreza e às assimetrias e desigualdades, o combate à precariedade do emprego e a promoção de medidas de apoio e criação de emprego de qualidade, o reforço da proteção social, assegurando que ninguém é deixado para trás, a aposta na qualificação dos trabalhadores, enquanto vetor de gestão das mudanças e de melhorias da produtividade, e o reforço da coesão social e territorial, valorizando os territórios e o desenvolvimento do interior.

No capítulo em que aborda a valorização dos salários e rendimentos e o respeito pelos compromissos, a UGT recorda que o Governo assumiu um programa de governação que estabeleceu a valorização dos rendimentos e dos salários e o combate à desigualdade como prioridades.

Por outro lado, recorda que tem vindo sistematicamente – e fê-lo, nomeadamente na sua política reivindicativa para 2019-2020 e no quadro das discussões em sede de concertação social – a defender a valorização dos salários e dos rendimentos, nas diferentes dimensões: salário mínimo, aumentos salariais, prestações sociais e política fiscal.

E sublinha que a valorização e a justiça salariais são prioridades absolutas e que os valores de distribuição da riqueza não podem continuar a envergonhar-nos perante os nossos congéneres europeus: “São prioridades que não podem andar ao sabor das flutuações conjunturais e que exigem uma verdadeira estratégia de médio e longo prazo. É necessário pôr fim ao discurso de décadas de que, quando estamos mal, não é o momento para aumentar salários e de que, quando estamos melhor, temos de ser cautelosos e esperar para ver.”

Reclamando um salário mínimo digno, recorda que o modelo de baixos salários (em que muitos empregadores ainda apostam, apesar dos discursos) e uma negociação coletiva bloqueada provocaram um aumento do peso dos trabalhadores com salário mínimo (em abril de 2019, de cerca de 25%, um dos valores mais elevados da UE), pelo esmagamento das tabelas salariais.

Assim, defende a atualização do salário mínimo para 670 euros a 1 de janeiro de 2021, aumento nominal igual ao do ano corrente (35 euros), com um crescimento percentual ligeiramente inferior (+5,5%).

Para que seja reforçada a proteção social, no presente e no futuro, a fim de não ser deixado ninguém de fora, defende, no imediato, o reforço das medidas de proteção ao rendimento dos trabalhadores e de todas as outras pessoas afetadas pela situação de crise, que se deverão prolongar pelo menos durante o próximo ano, tendo como objetivos a não perda de rendimentos e a preservação dos postos de trabalho, uma prestação social universal mínima de 1 Indexante dos Apoios Sociais (IAS) para todos os afetados pela crise e excluídos de qualquer proteção social, a rediscussão, em sede de concertação social, da regra de atualização das pensões e do IAS, a qual deverá atender aos ciclos económicos, mas introduzindo um mecanismo de salvaguarda que garanta um mínimo de pensões, o aumento de todas as pensões com

uma melhoria efetiva do poder de compra para todos os pensionistas e diferenciando positivamente as de mais baixo valor, o aumento do IAS em linha com o aumento das pensões, a revisão dos regimes de proteção no desemprego e na doença, fortemente limitados durante o período da Tróica e que hoje não garantem a adequada proteção a quem dela precisa, a revisão das regras de cálculo e pagamento de diversas prestações sociais (parentalidade, doença), garantindo efetivamente as percentagens de substituição de remuneração previstas na lei, as quais não se encontram asseguradas, e o regresso a uma idade fixa de reforma e a eliminação do fator de sustentabilidade para todas as situações de antecipação de idade da reforma, garantindo uma maior justiça neste regime.

Reduzir o IRS e assegurar justiça e equidade

Neste domínio, a UGT salienta que, na comparação com países com carga fiscal similar à nossa, o que é mais notório é o pouco rendimento disponível dos trabalhadores portugueses no final do mês.

Assim, defende a necessidade de medidas que permitam o adiamento, a suspensão ou a eliminação de compromissos fiscais por parte de tra-



+ Justiça e equidade

+ Negociação coletiva

+ Educação e formação

+ SNS

balhadores e famílias, na linha do que tem vindo a ser realizado para as empresas (redução de impostos e suspensão do pagamento especial por conta, entre outras).

Mas reivindica também medidas como a adequação das tabelas de retenção aos níveis de tributação existentes, pondo fim à sobrerretenção de IRS, que beneficia o Estado à custa do rendimento disponível das famílias, ou a reposição do IVA à taxa reduzida de 6% para todos os bens essenciais.

Em termos de política fiscal, reclama prioridade e urgência da redução do IRS, reposição dos oito escalões (existentes antes da crise, bem como uma revisão e redução de taxas de IRS, por forma a concluir a trajetória de desagravamento fiscal para todos, a atualização das deduções e benefícios fiscais relevantes em sede de IRS, pelo menos em linha com a inflação prevista, a revisão do quadro de benefícios existentes, por forma a garantir que servem efetivamente os objetivos para que foram criados e que os objectivos prosseguidos são ainda válidos, a revisão do regime de englobamento de rendimentos das pessoas singulares, eliminando distorções que têm dado lugar ao enfraquecimento da progressividade e justiça fiscal, e a continuação e o aprofundamento do combate à fraude e à economia informal.

Negociação coletiva

Neste domínio, a UGT propõe um aumento dos salários, para os setores privado e empresarial do estado, entre 1,5% e 3%, garantindo um aumento não inferior a €35 para todos os trabalhadores em 2021, uma agenda para a qualificação dos trabalhadores, a aposta no Centro de Relações Laborais, nomeadamente na formação dos negociadores sindicais, a valorização da negociação coletiva setorial pois fortalece a posição negocial dos sindicatos e influencia a eficácia da contratação coletiva, a promoção da negociação coletiva enquanto instrumento de combate à excessiva individualização da relação de trabalho, sobretudo em matérias centrais como o tempo de trabalho, que constitui, assim, objeto tradicional da contratação coletiva, não só pelo protagonismo que a lei confere à negociação (uma vez que as normas legais apenas estabelecem máximos de duração), como pela ligação estrutural à matéria salarial, a promoção de um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres através da negociação de regimes de horários favoráveis à conciliação, apoios escolares, incentivos à partilha e mecanismos de monitorização da igualdade salarial nas tabelas e na promoção e progressão profissionais, e a regulamentação do teletrabalho nas convenções coletivas.

Por outro lado, a UGT antecipa um mercado de trabalho diferente no período pós-COVID, com algumas questões que precisam de ser analisadas: o direito à privacidade do trabalhador, o isolamento físico que leva à individualização das relações de trabalho, a articulação do teletrabalho com a conciliação da vida familiar e profissional, o direito a desligar, como princípio essencial para a promoção da conciliação entre vida pessoal e profissional, e a negociação de sistemas complementares de Segurança Social, visando a atribuição de prestações pecuniárias complementares às garantidas pelos regimes gerais (fundos de pensões e contratos de seguro).

Sobre a legislação laboral como alavanca para responder à crise e ao futuro com diálogo social, afirma que a todos os níveis – empresas, setores, na concertação social – o diálogo exigível não se tem verificado e a UGT exige uma atitude diferente do Governo.

Quanto ao combate à epidemia valorizando os trabalhadores da administração pública, começa por reivindicar a valorização dos salários e das carreiras: “O Orçamento do Estado para 2021 terá de consubstanciar o compromisso assumido pelo Governo no sentido de aumentar pelo menos em 1,1 % os salários de todos os trabalhadores do setor, garantir que as progressões e as promoções nas carreiras mantêm um desenvolvimento normal e, em simultâneo, desenvolver processos negociais no sentido da revisão das carreiras gerais, das carreiras subsistentes e das carreiras não revistas.”

Reclama depois o teletrabalho sem perda de direitos, uma incontornável revisão do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP) – essencial para o estabelecimento de



um clima de confiança que privilegie o mérito e a produtividade sem os constrangimentos que advêm da existência de quotas de excelência, que se afiguram como um claro incentivo à mediocridade, justiça para os contratos individuais de trabalho na saúde, um novo olhar sobre as IPSS e as Misericórdias e uma ADSE sustentável e para todos os trabalhadores dos serviços públicos.

Educação e formação como prioridade

Referindo depois que a educação e a formação devem constituir prioridade para o Plano de Reconstrução, a UGT sublinha que se torna essencial trabalhar no sentido (da promoção) do combate à precariedade e à perda de postos de trabalho, da promoção de carreiras dignificadas e atrativas, sem quaisquer perdas de tempo de serviço, do respeito pelos limites do tempo de trabalho, da concretização das medidas para a conciliação do tempo de trabalho com o tempo de vida pessoal e familiar, da garantia da proteção na saúde e segurança no trabalho, da segurança da aposentação e reformas dignas, e da garantia que a formação contínua seja ajustada ao interesse geral e aos interesses e necessidades de cada um.

Em termos mais específicos na área da educação, identifica como linhas de ação reivindicativa a dotação dos quadros das escolas com os recursos humanos – docentes e não docentes – correspondentes ao preenchimento das necessidades permanentes das escolas, diminuindo deste modo o recurso à contratação e promovendo assim a sua estabilidade, a previsão e a definição de compensações financeiras em sede fiscal para apoiar os docentes e não docentes deslocados para o interior e periferias, a promoção da atratividade da carreira docente e do seu rejuvenescimento, a afetação de equipamento informático adequado a cada agrupamento ou escola não agrupada, na concretização de um real Plano Tecnológico na Educação, a atribuição de equipamento informático para todos os alunos e todos os docentes e não docentes para os quais se verifique necessidade, a promoção da valorização de todos os docentes e não docentes, a definição do enquadramento legal para o teletrabalho em educação, e a definição das carreiras especiais para os trabalhadores não docentes, com garantia de determinação clara dos conteúdos funcionais.

O SNS e a pandemia

Referindo-se ao Serviço Nacional de Saúde, na pandemia e no futuro, a UGT defende a existência de um Plano Estratégico Nacional para contratação de recursos humanos qualificados (médicos e enfermei-

ros), que reforce, pelo menos, em 30% o número de profissionais de saúde, relativamente ao ano anterior, o que corresponderia a mais 10 000 elementos em 2021 e não apenas a contratação para o período COVID-19.

A central sindical considera também de extrema importância o desenho e aplicação de um Plano de Reorganização Assistencial (doentes COVID e não-COVID) que considere a opção de hospitais e unidades funcionais dedicados a doentes COVID-19 e outros que mantenham a atividade assistencial (consultas, tratamentos, cirurgias) para garantir que todos os cidadãos que utilizam o SNS sejam tratados em tempo útil e com qualidade, minimizando os danos em saúde.

Passando depois a analisar os desafios da igualdade em tempos de pandemia no período 2020-21, relembra que em 2019 o desemprego de longa duração foi superior para as mulheres (53,5%), pelo que teme que o impacto da COVID-19 cause um aumento ainda maior do desemprego feminino.

Por outro lado, em 2018, segundo os dados do Eurostat, as mulheres portuguesas ganharam, em média, menos 16,2% do que os homens, apesar de o princípio fundamental que afirma «para trabalho igual, salário igual» estar consagrado na Constituição Portuguesa e nos tratados da União Europeia, e de o problema ter sido objeto de legislação específica.

Respostas efetivas para os jovens

Passando a proclamar a sua decisão de lutar por respostas efetivas para os jovens – na formação, no emprego de qualidade, em salários justos e no trabalho e vida dignos –, a UGT recorda que um em cada quatro jovens (25,6%) da população ativa entre os 15 e os 24 anos está desempregado. E, em julho, 45 mil jovens até aos 24 anos estavam inscritos nos centros de emprego, mais 58% do que no mesmo mês do ano passado.

Desta forma, não aceita que o programa Garantia Jovem seja utilizado para nivelar salários por baixo, que sirva como maquilhagem aos números do desemprego através de formações de baixa qualidade, que deixe de fora quem se encontra mais distante do mercado de trabalho e que a resposta do programa às candidaturas ultrapasse o período expectável pelos candidatos.

Reforçando este facto, considera que, para reforçar o Garantia Jovem, não só é indispensável corrigir o que não correu tão bem, mas também dotar o programa de ferramentas que permitam melhorar as ofertas, descentralizar as formas de aproximação, alargar o âmbito a jovens até aos 30 anos e aumentar a duração dos estágios.

MOÇÕES

Sindicatos e UGT rejeitam despedimentos no Montepio

Considerando que:

A comunicação social divulgou recentemente a pretensão do Montepio Geral de encerrar balcões e reduzir 20% do seu quadro de pessoal, ou seja, despedir cerca de oito centenas de trabalhadores; O Montepio anunciou há dias os resultados do Banco em 2019, positivos em 21,7 milhões de euros, e declarou que tal performance sinalizava “a evolução no sentido da geração orgânica de capital, da sua otimização e rendibilidade”;

As eventuais dificuldades do negócio em 2020 devido aos efeitos da pandemia de Covid-19 são comuns a toda a banca a operar em Portugal;

Os trabalhadores sempre se empenharam – e continuam a empenhar-se, apesar da incerteza em que vivem – a trabalhar arduamente na defesa quer da instituição quer dos seus postos de trabalho;

Os trabalhadores têm demonstrado um enorme esforço de adaptação às condições do Montepio, tendo inclusive aceitado a demora

do banco em cumprir integralmente a convenção coletiva que livremente negociou com os Sindicatos;

Os trabalhadores em nada contribuíram para os problemas que o banco possa enfrentar e não podem ser as primeiras vítimas da redução de custos.

O Secretariado Nacional da UGT, reunido em Aveiro no dia 23 setembro de 2020, delibera:

- Rejeitar liminarmente a eliminação de postos de trabalho e consequente despedimento de trabalhadores do Montepio, esteja ou não encoberto em falsas rescisões por mútuo acordo;
- Solidarizar-se e apoiar os trabalhadores do Montepio;
- Apoiar os Sindicatos dos Bancários da UGT – SBN, SBSI - Mais Sindicato, e SBC - Sindicato dos Bancários do Centro, em tudo o que seja necessário para a resolução deste problema, tendo em conta, nomeadamente, a defesa e manutenção dos postos de trabalho.

Qualificação profissional

Fazer mais com os mesmos meios, em todo o território

1. A UGT, tem como finalidade ou objetivo o dever e obrigação de promover a qualificação e formação profissional dos ativos. Este reconhecimento, está espelhado no centro protocolar CEFOSAP. Concomitantemente, a UGT tem uma cobertura nacional, desde a pequena povoação – casal, até à grande aglomeração urbana – áreas metropolitanas.

Portugal, enfrenta no início desta terceira década a necessidade de reforço das qualificações e formação profissional dos ativos, sendo estas as pedras basilares para a sustentabilidade da economia nacional, permitindo uma melhor repartição de riqueza e consequentemente o crescimento da base salarial. Logo, impõe-se como desígnio o investimento nas qualificações e formação profissional dos ativos, o que está refletido no primado da legislação.

2. É necessário prosseguir com este rumo, tendo em conta as seguintes variáveis/necessidades:

- nas estatísticas sobre a qualificação e formação profissional dos ativos em Portugal, podemos verificar a sua baixa qualificação, assim como, o fraco investimento em formação profissional, quer em valores absolutos quer em horas efetivas de formação.
- verifica-se, que as entidades oficiais que têm a responsabilidade na promoção da qualificação dos ativos, procuram responder mais às necessidades das estruturas implantadas, numa orgânica pública em que o cidadão deve procurar os centros de qualificação ou a “repartição”.

– os sindicatos, como estruturas vivas, dinâmicas e ágeis, conhecedoras da realidade, em contacto direto com os trabalhadores, conseguem promover a qualificação ao nível do local de residência e de trabalho – freguesia. Promove-se a qualificação indo ao local e não na repartição.

3. Para conseguir respeitar os valores fundacionais da UGT e responder aos desafios da década de 2020 a 2029 há que exigir a criação de instrumentos legais, ou a aplicabilidade das existentes, por forma que não haja barreiras para a consecução da sua atividade, via CEFOSAP, na qualificação de ativos.

Devemos ter uma entidade, que tenha a capacidade técnica e legal de intervenção em todo o território nacional. O país é uno. Se os trabalhadores procuram as soluções da UGT / CEFOSAP, deve-se ao facto, que as mesmas respondem às suas necessidades, pois já se verificou que o modelo “repartição” não funciona, assim como, o modelo escola, também, o não conseguiu.

4. Impõe-se, assim, que o CEFOSAP possa desenvolver a totalidade da sua atividade, projetos e programas sem restrições territoriais, burocráticas, ou concorrenciais, não desperdiçando o seu saber, rentabilizando os seus recursos, e a acima de tudo, dando resposta aos cidadãos que são convidados a abraçar, novamente, um projeto pessoal de qualificação no seu espaço de vivência.

Estas moções foram aprovadas por unanimidade e aclamação do Secretariado Nacional realizado em Aveiro no passado dia 23 de setembro.

Segurança Social: desafios à adequação e à sustentabilidade

A UGT promoveu na sua sede, no dia 22 de outubro, uma conferência subordinada ao tema “Desafios à adequação e à sustentabilidade da Segurança Social”.



Na oportunidade, Paulo Pedroso, docente do ISCTE-IUL, no painel sobre “A resposta da Segurança Social às crises de 2010 e 2020”, enunciou os principais riscos de sustentabilidade num sistema de repartição. Neste domínio, salientou os choques macroeconómicos (“a redução da capacidade produtiva do país aumenta o desemprego, diminuindo a capacidade contributiva e causando dificuldades de financiamento”), os choques demográficos (“a população em idade ativa diminui e a população dependente das contribuições da população ativa alarga-se”) e os riscos políticos (“manipulação do sistema para gerar benefícios para certos grupos de beneficiários ou para os beneficiários atuais que podem gerar mais-valias políticas imediatas mas sobrecargas diferidas, em prejuízo das gerações futuras”).

A segunda oradora foi Andreia Teixeira, sócia-gerente da consultora financeira Teixeira & Gonçalves, de cuja intervenção se salientou, como um dos tópicos certamente relevantes, o que se referiu à “Inteligência artificial (IA) como um problema geracional”.

Depois de referir que “a IA está a atingir um nível em que dispensa de forma abrangente o trabalho pouco qualificado”, sublinhou alguns dos problemas mais candentes que a situação comporta: “Um trabalhador para ser qualificado precisa de adquirir experiência profissional, além da académica; as gerações futuras têm mais dificuldade de adquirir experiência profissional, à medida que os dispositivos se tornam mais inteligentes; novas gerações mais pobres, poupam menos; a redução da massa salarial diminui poupança e investimento; sem capacidade de investir, os jovens nem conseguem complementar o rendimento na velhice.”

No painel sobre “Alternativas de financiamento à TSU”, o consultor Armindo Silva, falando sobre “Desafios à adequação e à sustentabilidade da Segurança Social”, enunciou três argumentos a favor da diversificação: “Aumento da competitividade da economia (procura alterar a relação de preços entre bens nacionais e estrangeiros. Solução: redução das contribuições e quotizações compensada, por aumento da taxa de IVA); melhoria da justiça fiscal (procura reequilibrar a distribuição da carga contributiva entre empresas ou entre empregadores e trabalhadores. Solução: criação de impostos sobre património ou lu-

ros das grandes empresas); melhoria da sustentabilidade financeira (procura encontrar fontes alternativas de receitas com maior potencial de crescimento do que a massa salarial. Soluções: Contribuição Social Generalizada, reforço da componente de capitalização no sistema de pensões).”

Quanto às conclusões sobre a aplicabilidade do novo modelo de TSU, referiu designadamente duas: “Efeitos positivos em termos de emprego, de justiça fiscal e de sustentabilidade financeira; apesar do fraco impacto na rentabilidade, a elevada incidência do aumento da carga contributiva em alguns setores e empresas de grande dimensão e de importância estratégica constitui um obstáculo importante na medida em que pode desincentivar o investimento nesses setores, se não for mitigado por medidas como progressividade ou cláusulas específicas.” João Pedroso, professor auxiliar da Faculdade de Economia de Coimbra, salientou que “é necessário a criação de incentivos fiscais concedidos pelos estados por forma a atrair e a encorajar a concessão de “pensões profissionais” para os trabalhadores.”

Por último, falou Teresa Fernandes, presidente do Conselho Diretivo do ICFSS, acentuando que o papel dos parceiros sociais não pode ser prejudicado no âmbito da contratação coletiva.

Por outro lado, recordou que uma instituição de realização de planos de pensões profissionais é aquela que, “independentemente da sua forma jurídica, funcione em regime de capitalização, é distinta de qualquer associado ou de um ramo de atividade, que tenha por objeto assegurar benefícios de reforma no contexto de uma atividade profissional e que exerça atividades que decorram diretamente de acordo ou contrato celebrado individual ou coletivamente entre o empregador ou empregadores e o trabalhador ou trabalhadores por conta de outrem, ou entre os seus representantes; ou com trabalhadores independentes, individual ou coletivamente, de acordo com o direito dos estados membros de origem e de acolhimento”.

Recordou, por último, que “os planos de pensões podem revestir a natureza de regimes profissionais complementares desde que cumpram igualmente o disposto na legislação respetiva”.

A convenção sobre as piores formas de trabalho infantil tem alcance universal após ratificação pelo Reino de Tonga

“A ratificação universal da convenção n.º 182 é um marco histórico e permitirá que todas as crianças a partir de agora gozem de proteção legal contra as piores formas de trabalho infantil”, afirmou Guy Ryder, diretor-geral da OIT. “Esta ratificação reflete um compromisso global de erradicar as piores formas de trabalho infantil da sociedade, incluindo a escravatura, a exploração sexual e o uso de crianças em conflitos armados ou em outros trabalhos ilegais ou perigosos que possam prejudicar a saúde, a moral ou o bem-estar psicológico das crianças”.

A secretária-geral da Confederação Sindical Internacional, Sharan Burrow, saudou a ratificação, acentuando: “A ratificação destaca, de maneira eficaz e oportuna, a importância das normas da OIT e a necessidade de encontrar soluções multilaterais para problemas globais. O trabalho infantil viola seriamente os direitos fundamentais e cabe aos constituintes da OIT e à comunidade internacional assegurar a plena implementação, em particular através do dever de diligência nas cadeias de abastecimentos globais”, disse Burrow.

“A ratificação universal da convenção sobre as piores formas de trabalho infantil é um momento histórico” – salientou Roberto Suárez Santos, secretário-geral da Organização Internacional dos Empregadores (OIE): “Ao longo dos anos, a OIE e as organizações que a integram apoiaram a implementação da convenção. Atualmente, a comunidade empresarial está consciente e atua sobre a necessidade de conduzir a atividade empresarial respeitando os direitos das crianças. Isso é ainda mais urgente em tempos da pandemia de COVID-19. Não podemos permitir que a luta contra as piores formas de trabalho infantil sofra um retrocesso. Juntos, podemos trabalhar para pôr fim ao trabalho infantil em todas as formas”.

Aquela ratificação universal é mais um passo no sentido de tornar mais concretas as aspirações de Kailash Satyarthi, Prêmio Nobel da Paz, quando afirmou: “Sonho com um mundo seguro para todas as crianças, em que a infância seja segura e todas as crianças gozem da liberdade de ser criança.”

A OIT calcula que existem 152 milhões de crianças em trabalho infantil, 73 milhões das quais realizam trabalhos perigosos. Setenta por cento de todo o trabalho infantil tem lugar na agricultura e está principalmente relacionado com a pobreza e as dificuldades das famílias em conseguir um trabalho digno.

A convenção apela à proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo a escravatura, o trabalho forçado e o tráfico. Proíbe a utilização de crianças em conflitos armados, a prostituição, a pornografia e atividades ilícitas, como tráfico de drogas e trabalhos perigosos. É uma das oito convenções fundamentais da OIT, que incluem a eliminação do trabalho infantil, a erradicação do trabalho forçado, a eliminação da discriminação no trabalho, o direito à liberdade sindical



e à negociação. Esses princípios também estão contidos na declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Desde a fundação da OIT em 1919, a erradicação do trabalho infantil é um dos principais objetivos. O primeiro diretor da organização, Albert Thomas, descreveu o trabalho infantil como “a exploração da infância sendo o reflexo do mal mais insuportável para o coração humano. Todo o trabalho sério em matéria de legislação social começa pela proteção das crianças”.

A luta contra o trabalho infantil é o objetivo principal do Programa Internacional para a Erradicação do Trabalho Infantil, um dos maiores programas da OIT de cooperação para o desenvolvimento, que já forneceu assistência a mais de cem países em todos os continentes.

A incidência de trabalho infantil, incluindo as piores formas, diminuiu quase 40% entre 2000 e 2016, como resultado do aumento da taxa de ratificação das convenções sobre a idade mínima de admissão ao emprego para trabalhar e a adaptação de leis e políticas efetivas.

No entanto, o ritmo do progresso tem diminuído nos últimos anos, principalmente em relação à faixa etária mais jovem (de 5 a 11 anos) e em determinadas áreas geográficas. Como consequência da pandemia de COVID-19, há um risco real de retrocesso nos avanços realizados até agora e de o trabalho infantil aumentar pela primeira vez em vinte anos, a menos que sejam tomadas as medidas adequadas.

“Acabar com todas as formas de trabalho infantil até 2025” faz parte da meta 8.7 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, adotada por todos os estados-membros das Nações Unidas em 2015. A parceira global, a Aliança 8.7, que é secretariada pela OIT, reúne mais de 250 parceiros e 21 países aderentes, com o objetivo de coordenar, inovar e acelerar o progresso para erradicar o trabalho infantil, o trabalho forçado e a escravatura moderna.

A ratificação universal da convenção destaca a vontade de todos os estados-membros da OIT erradicarem o trabalho infantil, incluindo todas as formas, em todos os lugares.

Esta conquista histórica foi alcançada poucos meses antes do início do Ano Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil, em 2021, cuja celebração será liderada pela OIT em colaboração com os seus parceiros. O objetivo é aumentar a tomada de consciência para o problema e contribuir para acelerar o ritmo do progresso.

Os estados-membros que compõem a CPLP estiveram sempre associados àquele objetivo. O Brasil e Portugal ratificaram-na em 2000. No ano seguinte, foi a vez de Angola, Cabo Verde e Guiné Equatorial. Moçambique fê-lo em 2003, seguindo-se São Tomé e Príncipe, em 2005. A Guiné-Bissau juntou-se a este grupo, com a ratificação em 2008. E, no ano seguinte, Timor-Leste garantiu que todos os estados-membros da CPLP estavam unidos neste objetivo.

Novo Banco conforma-se com decisão judicial em favor dos reformados bancários

Como temos vindo a divulgar amplamente em edições passadas desta revista, o SBN tem vindo a apoiar e patrocinar dezenas de Associados em ações judiciais fruto da discordância entre estes e os respetivos Bancos para os quais prestaram serviço até passarem à situação de reforma, no que tange à fórmula de cálculo a utilizar para apurar o montante da reforma do Centro Nacional de Pensões que o reformado bancário deverá entregar ao Banco, nomeadamente e com maior incidência em virtude da extinção da Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários (CAFEB) e respetiva integração da mesma na Segurança Social (SS), por via do Decreto-Lei 1-A/2011, de 03/01.

Na sequência desta integração, os trabalhadores bancários que descontavam para a CAFEB e para os Fundos de Pensões dos Bancos passaram a descontar unicamente para a Segurança Social, sendo que aquando da passagem à situação de reforma junto do Banco este contabiliza o tempo de descontos desde 2011 até à data da reforma, adiantando a pensão ao reformado sem ter na sua posse os descontos desde tal período, em virtude da integração, já que os mesmos passaram a integrar os cofres desta instituição previdencial. Ora, e como não é lícito a nenhum trabalhador ficar na posse de duas reformas pelo mesmo tempo de descontos, preveem os vários Instrumentos de Regulamentação Coletiva do Trabalho (IRCT's) aplicáveis a cada Banco em causa que o reformado, atingida a idade normal da reforma junto da Segurança Social, tem o dever de entregar a parte da reforma que auferirá do Centro Nacional de Pensões correspondente ao tempo de descontos para este regime previdencial.

É neste ponto que surge o dissenso entre bancários e algumas Institui-

ções de Crédito (e dizemos algumas, uma vez que Bancos existem que aplicam a fórmula de cálculo preconizada pelos reformados bancários), uma vez que algumas Instituições de Crédito recusam-se a aplicar uma fórmula de cálculo cujo raciocínio técnico-jurídico que lhe subjaz foi já considerada em três diferentes Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça como a acertada e que mais favorece a igualdade e equidade, e que é a regra "pro rata temporis" ou regra de três simples pura.

Nesta sequência, o Tribunal do Trabalho de Famalicão condenou recentemente o Novo Banco a aplicar a referida regra de três simples pura no montante do valor a devolver por um associado do SBN e reformado deste Banco, o qual, não se conformando no imediato, interpôs recurso para o Tribunal da Relação de Guimarães. Este Tribunal da Relação, seguindo aliás a jurisprudência que vem sendo prolatada pelo Supremo Tribunal de Justiça e pelo Tribunal da Relação do Porto, confirmou a decisão do Tribunal do Trabalho de Famalicão, tendo-se o Novo Banco conformado com tal decisão, prescindido de tentar um terceiro grau de jurisdição com um recurso para o Supremo Tribunal de Justiça, e nessa sequência já regularizou quer os valores indevida e excessivamente retidos desde a reforma da Segurança Social do pensionista em causa, aplicando já e de futuro ao Associado do SBN em causa a fórmula de cálculo que acima descrevemos.

É, deste modo, com satisfação que verificamos que o Novo Banco se conformou com a decisão judicial em causa, reforçando mais uma vez a posição que vem sendo defendida nos últimos anos pelo SBN e pelos seus associados, e judicialmente patrocinada pelos advogados dos serviços jurídicos do SBN.

Os planos de reestruturação operados pelas instituições de crédito e o seu impacto na esfera jurídica dos trabalhadores bancários

Por Alfredo Oliveira, Advogado dos Serviços Jurídicos do SBN

Nos últimos anos, várias instituições de crédito têm implementado "planos de reestruturação" que, no essencial, visam uma diminuição dos custos com recursos humanos através do encerramento de agências e/ou outros estabelecimentos e, conseqüentemente, uma redução do seu quadro de pessoal. Comumente, aquando destas reestruturações, muitos trabalhadores bancários são confrontados com vários cenários e algumas opções lhes são colocadas.

Com efeito, perante um processo de reestruturação de uma instituição de crédito é comum o trabalhador bancário ser confrontado com alternativas conservatórias do seu vínculo laboral, como uma mobilidade geográfica ou funcional, ou ainda um acordo de pré-reforma; ou alternativas extintivas do seu vínculo laboral como uma passagem à situação de reforma ou uma rescisão/revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo. Felizmente, embora tenham já ocorrido, são menos comuns no setor bancário outras modalidades unilaterais de cessação do contrato de trabalho como os despedimentos coletivos ou por extinção do posto de trabalho.

Relativamente às alterações laborais conservatórias do vínculo laboral, as transferências de local de trabalho (mobilidade geográfica), pela fre-

quência com que acontecem – quer num contexto de um plano global de reestruturação, quer em pontuais alterações ao quadro de pessoal de uma qualquer agência ou estabelecimento – assumem particular importância. Quanto a esta matéria, os vários instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicáveis ao setor, apesar de contemplarem algumas diferenças entre si, regulamentam com suficiente clareza a matéria, nomeadamente quanto aos limites geográficos em que é permitida a transferência por decisão unilateral da entidade empregadora, prazos e forma de aviso prévio e compensação por eventuais acréscimos de despesas resultantes da transferência.

Embora de forma menos clara ou exaustiva, também a alteração de funções (mobilidade funcional) dos trabalhadores bancários se encontra prevista no Código do Trabalho (CT) e regulamentada nos vários IRCT's aplicáveis ao setor, prevendo-se que o trabalhador deverá exercer as funções correspondentes à atividade para que foi contratado, ou inerentes à categoria profissional que detém, devendo considerarem-se incluídas as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas e abrangidas na atividade contratada as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.



Menos frequentemente, também é possível que um trabalhador bancário, num contexto de um plano de reestruturação (ou não), seja confrontado com uma outra alteração contratual conservatória do vínculo laboral: a celebração de um acordo de pré-reforma. Esta figura é muitas vezes confundida com a reforma antecipada ou por acordo prevista em vários IRCT's do setor bancário e à qual nos referiremos adiante. Todavia, a pré-reforma é um instrumento diferente da reforma antecipada ou por acordo. A pré-reforma é um instrumento jurídico mediante o qual se suspende o contrato de trabalho, passando o trabalhador a estar dispensado do dever de assiduidade, sendo que entidade patronal e trabalhador acordam o valor que este receberá a título de retribuição (em regra, inferior ao valor da retribuição no ativo) e a duração do mesmo (em regra, até à passagem à situação de reforma). Com tal acordo o contrato de trabalho continua em vigor – embora suspenso – e não cessa, alterando-se algumas particularidades do mesmo, como a obrigação de apresentação ao serviço, o montante de retribuição auferida, o montante suportado a título de TSU, etc.

Todavia, tal como se deixou dito, os planos de reestruturação operados pelas instituições de crédito visam uma diminuição dos custos com recursos humanos através de uma redução do seu quadro de pessoal, o que, como é bom de ver, apenas é possível com recurso a instrumentos jurídicos extintivos do vínculo laboral.

Ora, beneficiando historicamente de um regime previdencial e de segurança social próprio, a grande maioria das instituições de crédito tem a possibilidade – uma vez que tal se encontra previsto em vários dos IRCT's aplicáveis ao setor bancário – de, por acordo com um seu trabalhador, fazer com que este passe à situação de reforma antes de atingida a idade normal de acesso à pensão de velhice. Na verdade, prevê-se em vários IRCT's aplicáveis ao setor bancário que o trabalhador que complete uma determinada idade ou atinja determinada antiguidade ao serviço da instituição possa ser colocado na situação de reforma mediante acordo com a instituição que, nos termos também previstos nos IRCT's aplicáveis, lhe pagará a pensão de reforma contratualmente prevista.

Além da passagem à situação de reforma (ou pré-reforma) de trabalhadores no activo, as instituições de crédito têm recorrido à figura que mais controvérsia tem gerado de forma a revogarem inúmeros contratos de trabalho: tratam-se das denominadas “rescisões ou revogações por mútuo acordo” (RMA's).

As denominadas RMA's são uma modalidade de cessação do contrato de trabalho e pressupõem um acordo expresso entre o trabalhador e a sua entidade patronal para porem termo à relação laboral que os une, o qual deverá assumir a forma escrita, através de contrato que terá de ser assinado por ambas as partes: trabalhador e empregador.

Quanto a esta matéria vigora uma ampla liberdade contratual e que se manifesta, desde logo, no facto de não haver qualquer limite máximo ou mínimo para a compensação a pagar ao trabalhador (inexiste, assim, qualquer montante a que o trabalhador “tenha direito” ou que a entidade patronal esteja impedida de satisfazer), nem a obrigatoriedade de estabelecer qualquer critério para determinar quais os trabalhadores destinatários de uma proposta de revogação do contrato de trabalho, ou de aceitação caso a proposta venha da parte do trabalhador. O acordo que eventualmente venha a ser celebrado deverá resultar

de uma decisão tomada de forma livre, esclarecida e consciente, de ambas as partes, em fazer cessar o contrato de trabalho, mediante as condições acordadas.

Na verdade, um trabalhador que seja destinatário de uma proposta de revogação, por acordo, do seu contrato de trabalho não se trata de um trabalhador “despedido”, “pré-despedido” ou “candidato” a ser englobado numa forma de revogação de contrato de trabalho unilateral (despedimento coletivo, por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho). Estes regimes têm pressupostos formais e materiais que têm que ser cumpridos – quer quanto à sua fundamentação, quer quanto à escolha dos trabalhadores a despedir – bem como trâmites processuais próprios e diligências obrigatórias. Não é, assim, líquido que um trabalhador a quem seja proposta uma revogação do contrato de trabalho por acordo venha a ser abrangido por uma eventual revogação contratual unilateral, caso não a aceite, uma vez que quanto a

estas formas de cessação do contrato de trabalho, como se disse, a lei estabelece critérios e formalidades que têm que ser observados e que vão muito além da ampla liberdade contratual que impera no regime jurídico da revogação do contrato de trabalho por acordo. Assim, um trabalhador que seja confrontado com uma proposta de revogação do seu contrato de trabalho e que opte por não a aceitar (não necessitando, sequer, de dar qualquer justificação para a sua recusa), fica exatamente na mesma posição em que se encontrava no momento imediatamente anterior a recebê-la: houve uma proposta que, não tendo sido aceite, não produz qualquer efeito na esfera jurídica de qualquer das partes.

Qualquer coação ou forma de pressão, seja de quem for, para que o trabalhador aceite a proposta que lhe foi dirigida é ilegítima e deverá ser denunciada, uma vez que estamos perante uma figura jurídica que, tal como o nome indica, pressupõe o acordo de ambas as partes. Acordo esse que não pode ser obtido mediante coação física ou moral. Desta forma, caso trabalhador e entidade patronal, livremente e de boa-fé, acordem na revogação do contrato de trabalho que os une, cumpridos os pressupostos brevemente enunciados, o referido contrato de trabalho cessa na data prevista para a produção dos seus efeitos. Caso contrário, não se tendo obtido acordo entre as partes para a revogação do contrato de trabalho, este mantém-se plenamente em vigor nos mesmíssimos termos em que se encontrava antes de qualquer proposta dirigida nesse sentido ao trabalhador, ou por este dirigida à sua entidade patronal.

Refira-se, ainda, como nota final, que a revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo produz efeitos noutras matérias, tais como a possibilidade ou não de acesso a subsídio de desemprego, montantes e forma de cálculo da futura pensão de reforma do trabalhador e ainda em matéria fiscal, já que há uma parte da compensação que está isenta em sede de IRS e que pode, contudo, não abranger a totalidade da compensação global acordada, sendo assim taxada a compensação que exceda a isenção aplicável.

Assim, caso surjam dúvidas ao quanto ao regime jurídico estabelecido para qualquer dos instrumentos aqui brevemente elencados, ou quanto às implicações que qualquer um deles possa acarretar, o trabalhador bancário deles destinatário, deverá aconselhar-se junto do seu sindicato, recorrendo aos respetivos serviços jurídicos.

“Saúde é um estado de completo bem-estar físico, psíquico e social, e não apenas a ausência de doença ou debilidade.”

(OMS, 1946/1948)

Modernizar o SAMS-SBN

Pelo Conselho de Gerência do SAMS

Por mais e melhor saúde

A governação da saúde assenta na compatibilização da promoção e proteção da saúde, na responsabilidade social e individual no financiamento dos cuidados de saúde, na regulamentação e promoção da saúde, na aposta no indivíduo como agente proativo na gestão da saúde enquanto membro de uma sociedade de conhecimento e inovação e, não menos importante, na gestão da mudança nos sistemas de saúde.



É essencial para os beneficiários que o SAMS assegure o acesso a cuidados de saúde de qualidade, quando necessários, mas de forma eficiente, ou seja, que o dispêndio de recursos não comprometa a prossecução da sua missão no futuro.

Se, por um lado, o grande desenvolvimento científico, tecnológico, social e económico das últimas décadas possibilitou a resolução de muitos dos problemas em saúde, também, por outro lado, trouxe de igual modo, novos e mais complexos desafios ao nível da promoção e proteção da saúde. Desafios resultantes do aumento da esperança média de vida, do envelhecimento progressivo da população e da maior prevalência e incidência de doenças crónicas. Deste modo, a sustentabilidade financeira do subsistema de saúde SAMS está diretamente relacionada com a introdução de medidas que, ao serem postas em prática, permitam o abrandamento do ritmo de crescimento da despesa em saúde e contribuam para uma maior eficiência e eficácia do SAMS-SBN.

Durante o corrente ano o SAMS-SBN foi confrontado com grandes dificuldades, decorrentes de duas situações excecionais como o surto pandémico (que ainda vivemos) e a cessação da parceria com a Advancecare, ambas a exigirem respostas concretas em tempo oportuno, desiderato que nem sempre foi alcançado em plenitude. Daí, uma palavra de muito apreço para os beneficiários, pela compreensão e resiliência.

Entretanto, foi implementado um conjunto de medidas abaixo elencadas e já em execução, que contribuirão, para maior comodidade e economia para todos os beneficiários.

- Alteração e flexibilização do processo do agendamento de consultas, permitindo aos beneficiários a gestão da sua **agenda de consultas** sem estarem condicionados a horas e dias específicos para marcação. Trata-se de uma medida que continua, na sua génese, a pretensão de prestar um melhor serviço aos beneficiários. No entanto, não obstan-

te esse desiderato, não terá sido bem usada por alguns – poucos – beneficiários, facto que determinou a necessidade de reformulação.

- Implementação do pedido de **receituário crónico** sem presença do beneficiário e envio do mesmo por SMS ou email, que até ao início do presente ano só era possível através de consulta presencial, previamente agendada,
- Disponibilização do serviço de **consulta ao domicílio e televídeo de âmbito nacional todos os dias do ano**, para beneficiários e utentes, possibilitando assim, que, em caso de doença o beneficiário ou utente não tenha, forçosamente, de se deslocar a uma unidade de saúde.
- **Alargamento da rede** convencionada, nomeadamente **às regiões Centro, Sul e ilhas**, permitindo assim que beneficiários e utentes possam ter acesso aos serviços de saúde, independentemente da zona em que se encontrem.

Em simultâneo, o SAMS-SBN tem vindo a privilegiar os recursos disponibilizados pelas novas tecnologias de informação:

- **Envio da faturação do SAMS-SBN via email**, permitindo assim reduzir custos com a correspondência e contribuir para a sustentabilidade do ambiente, reduzindo o consumo e desperdício de papel.
- **Envio e receção de documentos em formato digital** para participações, inscrições e revalidações, sem necessidade de envio posterior de documentos físicos. Esta medida vai permitir reduzir o tempo médio de reembolso e devolução das despesas, bem como os custos associados ao arquivo de papel.

O que o beneficiário precisa saber

A fim de melhorar a relação dos beneficiários com o SAMS, face às novas tecnologias hoje à disposição de todos os cidadãos, o SAMS/SBN implementou novos serviços e procedimentos para os quais chamamos à atenção de todos.

Comparticipações

Evite deslocação aos serviços Envie os documentos por e-mail

O envio por via eletrónica permite facilitar a entrega de documentos relativos a despesas de saúde e as respetivas participações. Para o efeito, o SAMS-SBN disponibiliza um novo serviço, através do e-mail reembolsos.sams@sbn.pt, através do qual, por correio eletrónico, é permitida a entrega de documentos relativos a despesas de saúde.

Com estas medidas, o SAMS/SBN pretende simplificar e tornar mais rápido todo o processo, evitando deslocações aos serviços ou despesas de envio. Este procedimento está, no entanto, sujeito a algumas regras que devem ser observadas.

Assim, para efeitos de comparticipação, os documentos relativos aos diferentes atos médicos deverão ser enviados para reembolsos.sams@sbn.pt, obedecendo aos seguintes requisitos:

- Preenchimento de todos os campos de um formulário (atual documento de entrega manual), a obter em <https://bit.ly/3k4dXuH>, no sítio do SBN/SAMS, www.sbn.pt, onde poderão ser obtidas mais informações.
- O documento original deve ser digitalizado, integralmente preenchido e com atos médicos claramente identificados.
- Os documentos devem dar entrada nos serviços num prazo máximo de 90 dias após a data de emissão, ou, no caso de terem sido devolvidos pelo SAMS/SBN, no prazo de 60 dias após a data da devolução.
- Não serão aceites documentos rasurados ou com emendas.
- Os documentos remetidos por via eletrónica que cumpram todos os requisitos são aceites pelos serviços, ficando o beneficiário responsável pela conservação e apresentação do documento original, caso venha a ser solicitado e assumindo o compromisso da não utilização para outras finalidades.

Com esta medida, o SBN pensa nos beneficiários e dá prioridade ao ambiente...



Teleconsulta

Novo serviço no SAMS do SBN

Como forma de minimizar o impacto negativo provocado pela situação de pandemia que enfrentamos provocada pelo vírus SARS-CoV-2, o SAMS-SBN disponibiliza, a todos os beneficiários e utentes, o serviço de teleconsulta.

Este novo serviço está disponível para Clínica Geral, funciona 24 horas por dia, 365 dias no ano e proporciona uma consulta com toda a comodidade, sempre que a observação médica não exija contacto presencial.

Para aceder por videoconferência basta apenas ter um dispositivo com câmara, microfone e ligação à internet.

Os beneficiários podem também optar por fazer a consulta por telefone. O serviço de teleconsulta, que não é cobrado no ato, tem um custo de 8 euros para beneficiários e de 25 euros para utentes.

Para aceder ao serviço existe a Linha Direta SAMS-SBN 210.340.816, e mais informações poderão ser obtidas contactando o Gabinete Técnico do SAMS, através do telefone geral 225.071.600.



Médico ao domicílio

Nova oferta SAMS do SBN

A pensar no bem-estar dos beneficiários, está disponível um novo serviço de médico ao domicílio, à distância de uma simples chamada para a Linha Direta 210.340.816, exclusiva para beneficiários do SAMS Norte e que leva até ao conforto do lar os melhores profissionais, assegurando um serviço de excelência.

O custo das consultas é de 10€ para beneficiários e de 47€ para utentes, valor que não será cobrado no ato.

Mais informações sobre o serviço poderão ser obtidas contactando o Departamento de Comparticipações do SAMS, através do telefone geral 225.071.600 ou do e-mail comparticipa@sbn.pt

Regulamentos do Regime Geral e do Fundo Sindical de Assistência

Entraram em vigor no dia 1 de setembro algumas alterações efetuadas nos regulamentos do Regime Geral e do Fundo Sindical de Assistência, bem como nas respetivas normas complementares, que foram aprovadas em reunião da Comissão Permanente do Conselho Geral realizada em 2 de julho.

Do conjunto de alterações introduzidas sobressaem, fundamentalmente, as efetuadas no âmbito da assistência prestada em intervenções cirúrgicas, assistência no parto e assistência hospitalar.

—
**ALTERAÇÕES
EFETUADAS**
—

No Regime Geral

A comparticipação atribuída nestas valências, através do Regime Geral, foi uniformizada em 80% das tabelas do SAMS, abrangendo:

- Intervenções cirúrgicas com ou sem internamento (honorários da equipa cirúrgica, diárias, piso de sala, material cirúrgico, medicamentos em ambiente hospitalar, MCDT, tratamentos específicos durante o internamento).
- Material de síntese e próteses intraoperatórias até ao limite máximo de 15.000,00€.
- Assistência no parto (honorários da equipa cirúrgica, assistência pediátrica ao parto e observação do recém-nascido, sendo que aos associados do SBN será concedida comparticipação complementar de 20% da tabela do SAMS nas mesmas valências).



No Fundo Sindical de Assistência, destaca-se

- Comparticipação até 20% das tabelas do SAMS, nas despesas relacionadas com a assistência no parto (em complemento à comparticipação atribuída no âmbito do Regime Geral).
- Alteração na atribuição do subsídio materno infantil, que passa a ter como condição a existência de um período de quotizações correspondentes a pelo menos 24 meses consecutivos e imediatamente anteriores à data de nascimento da criança (salvo se o associado tiver todas as quotizações pagas desde a data de admissão na instituição financeira até à data de nascimento do recém-nascido).
- Fixação de um limite máximo anual de 120,00€ na comparticipação atribuída em tratamentos termiais.

Os associados do SBN podem recorrer, através do Fundo Sindical de Assistência, a créditos (consubstanciados em empréstimos ou diferimento de pagamentos) para a liquidação de despesas de saúde participadas pelo SAMS.

Para conhecimento, em maior profundidade, das alterações introduzidas, sugere-se a consulta das novas versões dos Regulamentos e Normas disponíveis no portal do SBN-SAMS.

Com a devida vénia, e porque nos parece de interesse para todos os portugueses, em especial os bancários, que tão mal, o nosso sentido egoísta, trata e ou desvaloriza, tudo o que é português ou a Portugal diga respeito, a seguir transcrevemos alguns textos que a todos deverão fazer refletir.

«Portugal é o sexto país com pior indicador de fecundidade da UE

in Jornal de Notícias de 12 de março de 2019

Portugal apresentava, em 2017, um indicador de fecundidade de 1,38 nascimentos por mulher, a sexta mais baixa da União Europeia 1,59 e abaixo do nível mínimo de renovação da população (2,1).

Dados do gabinete estatístico europeu revelados hoje indicam que a idade média da mulher aquando do nascimento do primeiro filho foi, em Portugal, de 29,6 anos, acima da média da UE (29,1).

Portugal apresentava também a sexta maior taxa de mulheres que são mães pela primeira vez depois dos 40 anos (4,3 (...))

A proporção de primeiros filhos em mães com menos de 20 anos foi, em Portugal, de 4,4%, ligeiramente abaixo da média da UE (4,7%), (...)

O indicador conjuntural de fecundidade é constituído pela soma das taxas de fecundidade geral entre os 15 e 49 anos.»

Banca avança para nova vaga de rescisões

Publicado em 1/8/2020 por Expresso - Economia

BCP corta pessoal em 2021 e NB promove 115 saídas.

CGD tem dois programas em curso.

Sindicatos falam em pressões

O BCP vai avançar para a redução de pessoal no próximo ano, como assumiu Miguel Maya esta semana, mas não está sozinho. A diminuição de pessoal não é uma tendência do passado – continua a acontecer e vai ser uma realidade no futuro.

O Novo Banco está a fechar 115 saídas em 2020 e a CGD também continuará o seu plano de diminuição de trabalhadores.

Tudo isto com um corte na rede de agências, que o Santander admite ser também um trabalho pela frente.

Na sua newsletter, a comissão nacional de trabalhadores do Novo Banco assinala que foi informada de que o plano de reestruturação irá avançar em julho, estando previstas 115 saídas, a maior parte por reformas antecipadas e 20 por rescisões por mútuo.

O Expresso conseguiu confirmar esta informação, mas o banco não quis comentar. O objetivo será iniciar conversações para que a redução de pessoal ocorra até ao final deste ano. Em maio já houve outras 20 saídas por reformas antecipadas no banco, que tem de cumprir metas inscritas no plano negociado com a Comissão Europeia em 2017.

Na CGD também há programas de pré-reformas e de revogações por mútuo acordo, este último desde 2017, por conta do plano de capitalização acordado com Bruxelas, que termina este ano. Ambos continuam em vigor, como confirma o banco ao Expresso, dizendo que são “mais vantajosos face às demais práticas do mercado” e que as saídas são, “na sua esmagadora maioria, por iniciativa dos colaboradores”.

Há sindicatos, como o STEC e o SBSI, a acusar o banco liderado por Paulo Macedo de pressões para a redução de pessoal, apontando também críticas à retirada de isenções de horário de trabalho. A CGD defende que “a alegação não tem fundamento” e que “é natural que, em algumas situações em que haja mudança de função, a isenção de horário possa cessar”. “Nos primeiros seis meses de 2020, a Caixa atribuiu mais isenções de horário do que as que retirou”, remata.

No BCP saíram 110 trabalhadores entre julho de 2019 e junho deste ano, mas haverá uma nova intensificação da diminuição do quadro em 2021. “Vamos fazê-lo no início do ano”, assumiu o presidente em conferência de imprensa, explicando que não quis avançar já para um processo desse género para que possa ser feito num ambiente macroeconómico menos danoso.

O líder do BCP admitiu que pouco há a fazer do lado dos proveitos e que vai ter de se focar novamente no campo dos custos — e os encargos com pessoal continuam a ser uma das fatias mais elevadas no sector. “O tema da eficiência é fundamental para o futuro do banco”, explicou. O cost-to-income, que mede o peso dos custos no produto bancário, está nos 50%, quando o objetivo é que desça aos 40%. A pandemia veio complicar ainda mais a difícil equação, já de si penalizada pelo ambiente de juros em mínimos: o lucro do BCP caiu 55% no primeiro semestre, situando-se nos €76 milhões.

O Santander fechou junho com 6163 trabalhadores, menos 167 no espaço de um ano. “As saídas em causa foram feitas, na generalidade, por reformas e pré-reformas”, adianta a instituição em resposta ao Expresso. “É natural que o perfil de colaboradores do banco se vá alterando. Temos o objetivo de contratar 100 profissionais com perfil tecnológico, para acelerar a transformação comercial e digital do banco”, explica.

Para que o saldo de trabalhadores seja negativo é preciso que saiam mais funcionários do que os que entram. O Santander vai fechar balcões, apostando em agências de maior dimensão e com novas tipologias, como unidades em cafés.

“Continuará a haver redimensionamento da rede ajustado às necessidades do banco, que resultarão no encerramento de alguns balcões, como tem vindo a acontecer”, indica, adiantando que “o processo de transformação digital será para continuar”. No primeiro semestre o lucro caiu 37%, para €173 milhões.

No âmbito do desenvolvimento das negociações das diversas mesas de contratação nas quais o SBN se encontra envolvido, recebemos do respetivo pelouro, a fim de serem divulgados, os comunicados que passamos a transcrever

Revisão do ACT do setor bancário para 2020

O SBN, o SNQTB e o SIB exigem respeito pelos bancários

Estes sindicatos deixaram bem claro aos bancos que nada impede aumentos salariais dignos em 2020 e que não toleramos o protelar das reuniões.

O SBN, o SNQTB e o SIB continuam firmemente empenhados em conseguir um entendimento com o Grupo Negociador das Instituições de Crédito (GNIC), que viabilize aumentos salariais para 2020 no setor bancário.

Estes sindicatos manifestaram oportunamente a intenção de priorizar a negociação das tabelas salariais, pensões de reforma, pensões de sobrevivência e cláusulas de expressão pecuniária, por forma a permitir que os aumentos salariais de 2020 cheguem aos bancários o mais rápido possível.

Na reunião realizada no dia 30 de setembro, foi com estupefação que os sindicatos constataram que não existiu qualquer evolução da pro-

posta de aumento salarial do GNIC, que remonta ao longínquo mês de fevereiro.

Isto, apesar de estes sindicatos terem apresentado uma nova proposta para a atualização salarial, visando o aproximar de posições e o entendimento entre as partes, sendo certo que não há qualquer evidência ou razão económica que impeça uma atualização salarial justa.

Não é, portanto, compreensível que as instituições de crédito continuem a desvalorizar e a desconsiderar os trabalhadores, que mantiveram os bancos em plena atividade e a apoiar a economia nacional, em plena pandemia, num dos momentos mais difíceis da história do país, quando a generalidade dos portugueses se viu confinada.

Os sindicatos aguardam que na próxima reunião os bancos revejam o imobilismo negocial e saibam reconhecer e respeitar o mérito de todos os bancários.



Negociação coletiva de 2020

Instituições de crédito apresentam evolução na proposta de aumentos salariais

O SBN, o SNQTB, e o SIB entendem que, apesar da evolução da proposta de aumentos salariais das instituições de crédito para um valor de 0,3%, é manifestamente insuficiente para que as partes possam chegar a acordo.

O SBN, o SNQTB e o SIB entendem que apesar de ter existido um aproximar de posições, a contraproposta feita pelas instituições de crédito (IC) na última reunião do processo de revisão para 2020 do ACT continua a ser manifestamente insuficiente para que as partes possam chegar a um acordo na tabela salarial, nas pensões de reforma e nas cláusulas de expressão pecuniária.

Apesar do estado pandémico que atravessamos e que veio alterar sobremaneira todo o contexto económico mundial, aqueles sindicatos demonstraram às IC que estas têm condições financeiras para que os aumentos salariais de 2020 sejam mais expressivos e significativos para os bancários.

Os sindicatos fizeram notar que o custo de vida dos portugueses em geral e dos bancários em particular tem subido de forma muito acelerada, nomeadamente no custo dos bens alimentares, bem como no valor das refeições da restauração, mas também, por exemplo, a nível dos custos com a educação dos filhos, nomeadamente na compra de máscaras e álcool gel para os tentar proteger da pandemia de Covid-19.

Assim, o SBN, o SNQTB, e o SIB continuam a defender que para além da tabela salarial, o subsídio de almoço e o subsídio de apoio à natalidade devem refletir aumentos mais significativos do que os propostos pelas IC.

De salientar que a nível do clausulado foram feitos avanços em algumas matérias, que muito provavelmente terão novo enquadramento a nível do ACT, como por exemplo o assédio no local de trabalho, o direito à desconexão e o teletrabalho.

No entanto, as IC continuam bastante resistentes em aumentar a proteção dos trabalhadores no que se concerne às garantias, nomeadamente em matéria de alteração de local de trabalho.

O SBN, o SNQTB e o SIB estão fortemente empenhados em fechar rapidamente os valores da tabela salarial, das pensões de reforma e das cláusulas de expressão pecuniária, pelo que não descartam o recurso a outros processos legalmente previstos para que esse entendimento seja passível de ser alcançado.

Aqueles sindicatos assumem as suas responsabilidades e deveres, privilegiando sempre o direito a uma negociação coletiva, séria, justa e que vá ao encontro da defesa dos direitos e da promoção dos legítimos interesses dos associados, particularmente face ao inegável mérito e dedicação dos bancários na situação que o país atravessa.

BANCO SANTANDER

Propostas de rescisão por mútuo acordo

O SBN, o SNQTB e o SIB tomaram conhecimento que o Banco Santander tem vindo a propor rescisões por mútuo acordo (RMA), tendo para esse efeito convocado os trabalhadores para a realização de reuniões com um representante dos recursos humanos e um consultor externo.

Aqueles sindicatos não podem deixar de salientar que este procedimento massificado não se compagina com a prática que o Banco Santander sempre seguiu, sendo surpreendente numa instituição que se tem notabilizado pelos lucros que, repetida e sistematicamente, obtém em Portugal.

Quanto às propostas de RMA, importa deixar claro o seguinte:

- Tratando-se de propostas, o trabalhador não é obrigado a aceitar.
- Cada proposta deve ser analisada tendo em consideração as circunstâncias profissionais, pessoais e até familiares de cada trabalhador.
- É imprescindível que a decisão seja livre e ponderada, com base em toda a informação relevante e disponível.
- Caso sejam contactados pelo banco, os trabalhadores devem sempre recorrer ao sindicato, quer diretamente, quer por via das respetivas comissões sindicais.
- Os trabalhadores não devem tomar qualquer decisão ou assinar documentos, sem que obtenham informação e aconselhamento junto dos sindicatos e respetivos departamentos jurídicos.

- A aceitação de uma RMA tem efeitos imediatos e futuros, que devem ser devidamente conhecidos e avaliados pelos trabalhadores.
- É fundamental que os trabalhadores disponham do tempo necessário para se informarem, refletirem e tomarem uma decisão livre e consciente.

Os sindicatos não admitirão a existência de qualquer forma de pressão, ameaça, assédio ou coação, atuando, sempre que se mostre necessário, junto das entidades competentes para o efeito e de acordo com todos os mecanismos legais apropriados para a defesa dos direitos dos associados.

O SBN, o SNQTB e o SIB estarão particularmente vigilantes quanto ao cumprimento da lei e do ACT do setor bancário e ao desenvolvimento deste processo de propostas de RMA no Banco Santander, estando inteiramente disponíveis para apoiar os associados e prestar toda a informação que lhes seja solicitada.

Como sempre, e desta feita quanto ao Banco Santander, aqueles sindicatos serão a primeira linha de defesa dos associados.

BANCO MONTEPIO

Plano de reestruturação

O SBN, o SNQTB e o SIB realizaram no dia 23 de setembro uma reunião, por meios telemáticos, com o presidente da Comissão Executiva do Banco Montepio, Pedro Leitão.

Naquela reunião, a administração do Banco Montepio apresentou um projeto de reestruturação que contempla um plano alargado de reformas antecipadas e de rescisões de contratos de trabalho por mútuo acordo (RMA), que irá decorrer até 2021.

O SBN, o SNQTB e o SIB irão analisar com todo o detalhe o plano apresentado pelo Banco Montepio e oportunamente agendarão um conjunto de reuniões por todo o país, para prestar esclarecimentos e ouvir os trabalhadores, tanto sobre o plano de reestruturação, como acerca de eventuais ações de luta sindical.

De todo o modo, os três sindicatos consideram muito preocupante o plano de reestruturação apresentado pelo Banco Montepio.

E enfatizam que fique muito claro que nenhum trabalhador deve assinar qualquer acordo ou documento sem estar devidamente informado, devendo consultar o sindicato e os respetivos serviços jurídicos. O SBN, o SNQTB e o SIB não tolerarão qualquer forma de pressão junto dos trabalhadores para que aceitem reformas antecipadas ou rescisões por mútuo acordo, se essa não for a sua livre vontade. É fundamental o exercício do direito à reflexão e informação. A livre opção do trabalhador exige um período de reflexão e a possibilidade de obter informação sobre a proposta que lhe tenha sido apresentada.

Aqueles sindicatos manifestam estranheza pelo facto de uma instituição como o Montepio, cujos valores humanistas e solidários são publicamente assumidos, optar por um processo desta natureza, com impactos sociais, humanos e materiais juntos dos trabalhadores, que serão forçosamente muito dolorosos.



Os sindicatos desconhecem a posição da Associação Mutualista sobre aquele plano. Aliás, importa saber se os colaboradores que estão cedidos pelo banco à Associação Mutualista vão ser abrangidos por este processo.

Os três sindicatos não podem deixar de manifestar preocupação quanto aos custos financeiros de um processo desta magnitude, numa instituição que apresenta reconhecidas debilidades.

O SBN, o SNQTB e o SIB continuarão a acompanhar, com especial atenção, a implementação daquele plano, intervindo sempre que necessário para salvaguardar os legítimos interesses dos bancários.

Sempre que exista informação adicional relevante, o SBN, o SNQTB e o SIB disso darão conta aos associados.

ACT do Grupo Millenium BCP

ACORDO QUANTO À REVISÃO SALARIAL PARA 2020

O processo de revisão para 2020 do ACT do Grupo BCP foi iniciado pelo SBN, o SNQTB e o SIB, em novembro de 2019, com a apresentação de uma proposta global e fundamentada, que respeitava quer à revisão salarial, quer ao restante clausulado daquele acordo coletivo de trabalho.

Apesar da suspensão do processo negocial em resultado da pandemia da Covid-19 em Portugal, as negociações foram retomadas em maio, por iniciativa daqueles sindicatos, sendo que foi dada prioridade à negociação da atualização da tabela salarial para 2020, das pensões de reforma, das pensões de sobrevivência e das cláusulas de expressão pecuniária. Nessa medida, após complexas negociações, atenta a atual conjuntura, aqueles sindicatos garantiram a atualização para 2020 do ACT do Grupo BCP, a qual, nos seus termos fundamentais, corresponde ao seguinte:

- Atualização de 0,3% da tabela salarial, pensões de reforma e pensões de sobrevivência.
- Atualização de 0,8% das diuturnidades, que passam a ter o valor unitário de 41,63 €.
- Atualização de 1,04 % do subsídio de refeição, que passa a ter o valor diário de 9,75 €.
- Atualização de 6,67% do subsídio de nascimento, que passa a ter o valor de 800 €.
- Atualização de 0,8% das demais cláusulas com expressão pecuniária, como sejam o subsídio de trabalhador-estudante, seguro de acidentes pessoais, indemnização por morte em viagem ou resultado de acidente de trabalho, subsídio infantil, subsídio trimestral de estudo e valor máximo do crédito à habitação.

Aquela revisão tem efeitos retroativos desde 1 de janeiro de 2020, com

exceção das ajudas de custo e da remuneração do trabalho suplementar. Importa salientar que, na globalidade, desta atualização resulta um aumento superior ao valor da inflação de 2019.

Diga-se, ainda, que foi devido à persistência, combatividade e responsabilidade daqueles sindicatos que na revisão de 2020 foi possível ultrapassar o facto de o BCP não ter procedido à atualização das diuturnidades e outras cláusulas de expressão pecuniária em 2019.

Efetivamente, apesar de aqueles sindicatos não se terem oposto a que o BCP aplicasse aos associados a atualização que definiu para 2019 (para que não fossem lesados ou discriminados), não deram por terminado o processo negocial e nunca deixaram de insistir para que a situação fosse devidamente corrigida e compensada em 2020.

Tal justo objetivo foi agora alcançado por via do acordo de revisão para 2020, que consagra uma percentagem de atualização de 0,3% da tabela salarial, das pensões de reforma e das pensões de sobrevivência, mas que prevê uma percentagem de atualização de 0,8% quanto às diuturnidades e outras cláusulas de expressão pecuniária.

Em suma, tal como ocorrera quanto à atualização salarial de 2018, a persistência, firmeza e capacidade negocial daqueles sindicatos foi novamente determinante, sendo possível garantir uma compensação quanto à revisão de 2019 e, além disso, a atualização para 2020.

Por fim, sublinhe-se que para este desenlace negocial foram também fundamentais o profissionalismo e a dedicação que os bancários demonstraram, mesmo nos mais difíceis momentos, evidenciando um mérito inquestionável.

Oportunamente os sindicatos divulgarão a informação integral sobre os valores resultantes da revisão do ACT do Grupo BCP.



Linha de crédito

para aquisição de livros...



Pelo nono ano consecutivo, o SBN, através da parceria efetuada com a conceituada empresa livreira Porto Editora, proporcionou ajuda, aos associados, na aquisição dos livros escolares dos filhos e netos – até ao 12º ano de escolaridade –, para o ano letivo de 2020/2021, adquiridos naquela editora, através de uma linha de crédito sem juros e com desconto de 5%. O protocolo celebrado permitirá, ainda, obter um desconto de 20% na aquisição do livro de apoio escolar GPE e respetivos cadernos de atividades.

... e de apoio ao ensino superior

Como também vem sendo habitual, dado o êxito adquirido ao longo dos anos e mais uma vez com o mesmo objetivo de atenuar a situação económica que se coloca aos associados no início de cada ano letivo, aquando do regresso às aulas – seu ou de familiares –, o SBN abriu mais uma vez uma linha de crédito, até 1500.00€, sem juros, para pagamento das suas propinas ou do seu agregado familiar.



Paulo Neves: o escultor que embeleza Pinheiro Manso



Paulo Neves é um dos mais renomados escultores portugueses da atualidade. São de sua autoria as esculturas de elevado significado simbólico que decoram a Pinheiro Manso – Residência Sénior (PMRS), nomeadamente no que à capela diz respeito.

Nascido em 1959 em Cucujães (Oliveira de Azeméis – Aveiro), Paulo Neves frequentou a Escola de Belas Artes do Porto, tendo começado por se interessar pela pintura. Mas Portugal é geograficamente pequeno. Maior é o mundo. Com “armas e bagagens”, Paulo Neves juntou-se a outros “descobridores” portugueses e abalou. E assim foi descobrindo novos mundos no Mundo. A sua sede de conhecimento, a sua curiosidade jamais saciada e o seu fácil e agradável convívio fizeram-no atrair amizades por onde passava. Museu por onde passava era visitado, estudado, muitas vezes proporcionando motivos de inspiração para obras que ia formatando na sua imaginação.

Hoje, é autor de obras expostas um pouco por todas as paragens de Portugal. Mas, repetimos, Portugal continuava a ser geograficamente diminuto. E o Mundo continuava a lançar-lhe solicitações irrecusáveis. Presentemente, está representado em países como a Alemanha, Angola, Austrália, Bélgica, Brasil, Espanha, Estados Unidos, França, Holanda, Itália, Japão, Marrocos, Moçambique, Roménia, Rússia, Suíça, Tailândia...

Dizem os entendidos que a sua obra tem inspiração renascentista e barroca. Sendo ou não assim, de uma coisa se pode ter a certeza: Paulo Neves criou um estilo muito pessoal, destacando-se assim dos outros escultores. De tal forma isso acontece que se torna facilmente reconhecível como sua, a autoria de qualquer peça, por maior ou menor complexidade de que ela se revista.





Também há quem o considere precoce. O epíteto não será descabido, uma vez que aos 10 anos pegou num cepo de madeira e dele esculpiu um astronauta. Com a alunagem e o passeio de Neil Armstrong, tinha acabado de ser dado “um pequeno passo para o Homem, mas um grande passo para a Humanidade”. Mas aos 7 já tinha dado mostras inequívocas da sua vocação.

De facto, talvez seja a madeira o seu material preferido. Logo seguido da pedra – designadamente, o mármore. E do ferro. Mas os materiais plásticos e sintéticos também não escapam à arte de Paulo Neves.

Recebeu-nos no seu ateliê, rodeado de árvores, mergulhado na natureza, como mais gosta e melhor se sente. É como que um irrecusável chamamento telúrico, a que não se coíbe de obedecer.

Antes de franquearmos a porta do ateliê, passamos por algo que se nos afigura exteriormente um barraco algo tosco – bendita ignorância!... –, mas que esconde uma linda capela, toda “made by Paulo Neves”. Desde os bancos ao crucifixo, passando por peças que simbolizam Maria, Jesus e José, tudo ali transpira a arte e a inspiração do escultor.

Já no ateliê, sentado a uma extensa mesa de trabalho, a conversa começa a fluir, despreziosa e com a naturalidade com que Paulo Neves encara a sua forma de ser e de estar na vida.

- Afinal, nas Belas Artes, “escapou-se” da pintura para a escultura...

- Bem, na verdade do que eu gostava mais era mesmo da escultura. A pintura e o desenho eram mais para pagar as minhas viagens. Vendia os meus desenhos aos turistas e lá ia faturando... Compreenda que fazer esculturas numa situação dessas não daria lá muito jeito...

- Tem alguma peça de que se recorde particularmente?

- Tenho muitas. Mas recorro com ternura uma escultura que fiz quando tinha 20 anos. Era uma cabeça em madeira, com 1,20 metros de altura, que pinteí de branco e com óleo queimado dos motores dos tratores...

- Desculpe lá, mas... óleo queimado para pintar?!...

- Ah pois, era o que eu tinha à mão. Como não tinha tinta preta, o óleo queimado serviu perfeitamente. Ou quase...

- Do seu acervo, intui-se perfeitamente que a madeira é a matéria-prima da sua preferência...

- Bem, de facto, inicialmente era só madeira. Mas depois descobri o mármore rosa do Alentejo – Estremoz, Vila Viçosa... Seguiram-se o bronze, o ferro e as fibras de vidro. Trabalhei bastante com elas, mas não gosto muito. Sim, realmente do que mais gosto é da madeira e da pedra. A madeira é um material fantástico, vivo. E quando faço peças em madeira é como salvá-las de irem para o lume ou de apodrecerem.

- Como eram as suas primeiras peças?

- Eram pinturas policromadas. Mas, de repente, deixaram de ser.

- Como explica essa mudança?

- Não sei bem porquê. Foi assim, porque sim!... Aconteceu...

- Dá-nos a sensação que o Paulo Neves passa o seu tempo praticamente aqui, no seu reduto, rodeado destas bonitas árvores e acompanhado por estes dois cães tão grandes mas tão meigos...

- Espere lá! Também gosto de ir à cidade, mas assim que posso, volto mesmo para o meu canto. Adoro a floresta. Acho que as árvores sentem, são seres vivos...

- Quem vê as suas obras fica com a ideia de que têm uma certa influência religiosa...

- Sim, eu revejo-me numa certa espiritualidade religiosa, mística. Acredito que somos dotados de uma energia superior a nós próprios, responsável pela nossa existência...



- Como surgiu a motivação para fazer as esculturas para a Residência Sénior do SBN?

-Um dia recebo um telefonema do Nuno Cardoso, dizendo que ia ser abatido um castanheiro num empreendimento que estava a ser realizado na Rua de Pinheiro Manso e perguntando-me se eu estaria interessado. Fui vê-lo. Era tão bonito! Então respondi-lhe: "Em vez de o comprar, porque não faço um trabalho para ficar aqui na obra?" Toda a gente concordou e assim fiz ressuscitar a árvore, fiz com que ela renascesse, que voltasse a viver, mas de uma forma diferente. A partir daí, criou-se uma relação entusiasmante com o SBN. Gosto muito de vocês! E também gosto muito da vossa galeria, que abre gratuitamente as portas aos artistas jovens e não jovens. Estão a prestar um serviço fantástico à comunidade e logo num sítio fabuloso, por onde, se excluirmos a situação pandémica, passam milhares de pessoas.

- Já que falou na Galeria do SBN, nunca pensou fazer lá uma exposição?

- Sim, sim. A ideia era essa. Tínhamos pensado fazer uma exposição alusiva à época natalícia. Todavia, com esta situação pandémica e o recolhimento a que obriga, quase ninguém poderia visitar a exposição. Mas não hão de faltar oportunidades, quando o país puder voltar à normalidade possível.

- Neste momento, onde e quais peças suas se encontram em exposição e que lhe merecem uma referência mais especial?

-Ui! São tantas. Mas vou citar só algumas, a título meramente exemplificativo. No aeroporto de Porto Santo, para poder ser apreciada por todos os viajantes que chegam ou que partem. À entrada de Ovar, simbolizando seres imaginários que saem da areia. Chegam aos 9 metros de altura. Mas também nos interiores dos hotéis Monverde – em Amarante e na Quinta da Lixa. No grupo Carris Hoteles, em Espanha. Em Bangucoque, uma escultura em mármore de Estremoz com 4,20 metros, colocada à entrada de um grande hotel de 5 estrelas, encomendada por decoradores que têm ateliês em Paris e Nova Iorque...

- E a próxima? Já tem uma "carta na manga"?

- Ah pois tenho. É um projeto grande, em mármore, para uma cidade portuguesa, com peças que chegam a atingir 10 metros de altura.

- Qual é a cidade?

- Bem, isso não posso revelar!

-Então fica para a próxima entrevista!...

EXPOSIÇÕES DO NÚCLEO DE FOTOGRAFIA

Afurada, Museu dos Clérigos e Imagens Dispersas

O Núcleo de Fotografia do SBN teve patente uma exposição, intitulada “Afurada”, na Galeria do sindicato – Rua Conde de Vizela, 145 – de 6 maio a 3 de junho, com autoria de António Morais.

Anteriormente, em abril, o tema da exposição foi “Imagens Dispersas”, que teve como autor Aires Araújo Pereira.

Ainda antes – de 4 de março a 1 de abril –, foi a vez de Júlio Pereira expor “Museu dos Clérigos”.



© ANTÓNIO MORAIS



© AIRES PEREIRA



© JÚLIO PEREIRA

A pandemia "Covid 19"

por João Paulo Pires

Até há bem pouco tempo o país estava absorto com temas como a eutanásia, os refugiados, consequências das alterações climáticas e escândalos ligados ao petróleo e diamantes. Um dos efeitos das alterações climáticas poderá ser a propagação de doenças como a que agora enfrentamos - o COVID-19.

Estes são os efeitos menos bons da globalização. Por esse motivo é que foram implementados controlos fronteiriços de pessoas e bens.

Considerando que ainda não existe vacina para este vírus e quando for descoberta, provavelmente o surto já se extinguiu e se surgir no próximo ano outra epidemia, poderá ter-se modificado, pelo que a vacina deixa de ser eficaz, será mais importante desenvolver autoconsciência nos atos que praticamos diariamente. Desde que acordamos até entrar no sono.

Considerando também que foi decretado o estado de emergência que vai acarretar consequências positivas no combate à epidemia, adotando medidas de prevenção, através do isolamento das pessoas em suas casas, de forma compulsiva se necessário. O estado de emergência poderá vigorar durante quinze dias à luz da Constituição. Mas, se no fim desse prazo for necessário, poderá ser renovado.

Considerando que irão ser mantidos os serviços essenciais ao funcionamento do país como a distribuição alimentar, funcionamento dos supermercados, das farmácias, para ir ao médico e dos bancos, ainda que de forma condicionada.

Caberá ao governo definir as linhas de atuação em detalhe.

Não são as máscaras que vêm resolver o problema de quem não está infetado. Deixem as máscaras para os profissionais de saúde e para os infetados em período de isolamento.

Pela evolução da pandemia e considerando a evolução na China, em Itália e agora em Espanha, percebe-se que o problema é de todos e que provavelmente o ano letivo escolar terminou.

Os comportamentos sociais da população mundial terão que mudar. Conclui-se do exposto que se deva fazer uma aprendizagem e mudança de hábitos de higiene pessoal e comportamentos sociais daqui em diante.

A Organização Mundial de Saúde, a Direção Geral de Saúde e as empresas têm vindo a dar orientações na atitude no dia-a-dia.

É fundamental a mudança de atitude de cada um e desenvolvimento de autoconsciência. Que adianta usar luvas ou máscara, se depois de cumprimentar alguém se leva a mão aos olhos, ao nariz ou boca.

Que adianta usar os "anti séticos" em líquido e gel, cuja eficiência não está comprovada, se depois não se adotam as restantes medidas de higiene?

Lavar as mãos frequentemente com água e sabão, deveria ser um hábito de higiene assegurado.

Que adianta verificar todos os requisitos de higiene reclamados no local de trabalho se depois em casa tudo volta ao normal como se não houvesse epidemia?

Calçado à porta de casa, roupa à entrada de casa se não for para lavar e um chuveiro logo a seguir à entrada de casa.

Aprendi estas medidas básicas de higiene com alguém que é profissional de saúde e que atende diariamente os pacientes doentes.

Não tenho medo nem estou alarmado.

Mas estou alerta e procuro informação fidedigna.

Verbo da dança do vírus

Por José Amaral

Eu viro sem querer
Tu viras sem saber
Ele vira para nos ver
Nós viramos para vos entender
Vós virais porque tem de ser
Eles viram no fim o vírus.

O rouxinol

Por Raul Fernando Teixeira de Sousa

Procura escutar
O canto do rouxinol
Num dia de sol.
Em cada gorjeio
Liberta felicidade,
A felicidade que procuras
Ele já a encontrou
Basta escutá-lo
Com sensibilidade
É feliz como ninguém.
Porque é dono da liberdade
Mesmo sem saberes cantar
E sem asas para voar
A tua felicidade
Podes conquistar
Também...



Versos

Por Sílvia Martins



Nos versos que faço vão
Partes de mim, mas nem sempre;
Aquilo que escreve a mão,
Tanto o dita o coração
Como o determina a mente,
Pois é próprio de quem cria,
Quando a hora lho consente,
Dar largas à fantasia
Ou bastar-se no que sente.
Tenho versos bem sentidos,
Tenho outros mais pensados;
Há ainda os repartidos
Que saem comprometidos,
A contento dos dois lados.
A poesia é como a vida,
Dentro de mim a pulsar;
Para ser bem sucedida,
Tenho de a ter dividida
Entre sentir e pensar.



O Monterroso

Faleceu no dia 15 de setembro

Tributo pessoal a um bom amigo e grande sindicalista

O António Monterroso partiu e com ele, o que nos anos difíceis em que o sindicalismo democrático começou a dar os seus frutos (2ª metade dos anos 70 e 1ª metade dos anos 80 – 1975/985) foi notável Sindicalista, pensador, pedagogo, que pela sua persistência, tão afincadamente defendeu os bancários. Como Presidente da MAGCCG e fundamentalmente nas comissões de que fez parte. Não esqueço alguns grandes momentos, como seja a atitude tomada no primeiro Congresso do SBN, onde comigo a secretariar, defendeu conflitos de incompatibilidades e fez funcionar da mais brilhante maneira, esse mesmo Congresso.

Recordo-o também a dirigir Assembleias Gerais agitadas quando, em momentos conturbados, com a sua serenidade, muita habilidade e sagacidade conseguiu que Documentos importantes, como por exemplo os Orçamentos (documentos indispensáveis para o regular funcionamento da Direção e dos SAMS) fossem legalmente aprovados. Evitando-se a cristalização dos sistemas.

Das comissões em que participou, recordo episódios de que tenho conhecimento, quando em presença das entidades patronais, a sua atitude persistente se tornava desconcertante. Quando tudo parecia discutido e arrumado, ele, sentado e com expressão calma e pachorrenha aparecia sempre com uma questão não esclarecida, obrigando a uma mais rápida decisão para benefício daquilo que estavam a defender.

O seu vasto conhecimento da língua portuguesa e os seus dons de escrita fácil e limpa estão bem demonstrados nos muitos comunicados de que foi autor, em linguagem simples, objetiva e acessível, também visível na sua participação na "Nortada" onde assinou alguns textos e vários poemas, revelando os seus grandes conhecimentos culturais.

Como HOMEM honrado e honesto, quero deixar o meu testemunho.

Foi defensor de causas, grande contador de histórias que nunca esquecerei, de contas certas, amigo do seu amigo.

Que descanse em paz e como crente que sou, acho que Deus nos vai fazer reencontrar quando chegar a hora.

*Saudades, querido amigo,
Alexandre Cunha*

Até sempre!

Mais conhecido por Monterroso, António José de Carvalho Monterroso, de seu nome completo foi, durante toda a sua vida de mais de 88 anos, um defensor e lutador pela LIBERDADE. Homem de "antes quebrar que torcer" cujo caráter foi moldado nas agrestes terras de Bastos, de onde era natural, desde novo se manifestou e lutou contra o clima de ditadura que subjugou Portugal e as suas gentes.

Lutou como militante político, mas, sobretudo como acérrimo defensor dos trabalhadores, em geral (agrícolas, fabris ou de serviços) e principalmente dos bancários, profissão que o acolheu e exerceu com todo o pundonor, no Banco Franco Português.

Foi, como sindicalista que mais lidei com o Monterroso, embora tenhamos sempre sido camaradas nas opções políticas.

Muitas foram as lutas em que fomos companheiros, por mais de 40 anos, quer no Sindicato dos Bancários do Norte, onde exerceu os mais altos cargos de responsabilidade, quer na central sindical UGT, de que foi um dos instigadores, desde a primeira hora.

O Monterroso perdeu a luta derradeira pela vida. Partiu para o Oriente Eterno no passado dia 15 de setembro...

Atendendo ao estado de pandemia que assola o país e o mundo, não tive oportunidade de me despedir dele, como era meu desejo... Meu e de muitos outros amigos que dele já sentem saudade.

Em meu nome, em nome da direção da Nortada e em nome dos corpos gerente do SBN e dos bancários que sempre serviu, quero manifestar a todos os seus amigos e em especial à família enlutada os mais sentidos pêsames.

Pela amizade que sempre nos uniu, apenas posso deixar um sentido "Adeus, até sempre"

Firmino Marques



Delmiro Carreira: um ato de justiça

A homenagem que o senhor Presidente da República concedeu, a título póstumo, a Delmiro Carreira, é o reconhecimento do incomparável e incansável trabalho que aquele sindicalista desenvolveu até ao dia que nos deixou, faz agora precisamente um ano. Mas é também, na pessoa de Delmiro Carreira, o reconhecimento do insubstituível papel do sindicalismo democrático e dos seus mais lídimos representantes na consolidação do regime saído da Revolução dos Cravos, consagrando, constitucionalmente, direitos, liberdades e garantias que colocam Portugal como um país que galhardamente passou a estar no pelotão da frente das democracias industrializadas. Com esta cerimónia Sua Excelência, o Senhor Presidente, assegura que a memória não se perca e que se mantenham bem vivas, em todos nós e nos que hão de suceder-nos, as características de lutador indomável pelas causas que considerava justas, como justas continuam e continuarão a ser.

Nesse aspeto, o foco primordial de Delmiro Carreira era, em conjunto connosco, que partilhámos a sua caminhada, a defesa intransigente dos trabalhadores bancários. E, num posicionamento que definia bem o seu caráter humanista, as bandeiras que empunhava não se destinavam apenas aos trabalhadores no ativo, mas também aos reformados, defendendo que estes continuassem a ter igualdade de tratamento, em sede de contratação coletiva. Na década e meia que desempenhou as funções de presidente da Direção do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, Delmiro Carreira encabeçou, em parceria com os dirigentes das organizações homónimas do Norte e do Centro, um vastíssimo leque de reivindicações e de lutas, para que os bancários não vissem desfeiteados muitos dos direitos que tinham adquirido através de antigos combates, que procediam do tempo da ditadura.

E, como seria fastidioso enumerar todas as lutas que Delmiro Carreira connosco encabeçou, permitam-me apenas, que destaque uma: o direito ao emprego das mulheres na banca, como hoje acontece, ao contrário da infame discriminação que as afetava. Delmiro Carreira não lutava, pois, por interesses corporativos ou de classe, mas sim pelos mais elevados valores que podem definir uma sociedade em plena posse dos direitos que o regime democrático lhes confere.

Bem-haja, pois, o Senhor Presidente, pelo ato de justiça, proporcionando à família de Delmiro Carreira momentos de mitigação da profunda tristeza que a afeta, e a todos nós um profundo orgulho por termos sido companheiros de combate de um dos mais ilustres expoentes que até hoje militou no movimento social democrático em Portugal.

Mário Mourão

Viva em boa companhia.

PINHEIRO MANSO - RESIDÊNCIA SÊNIOR

CENTRO DE DIA

No Pinheiro Manso - Residência Sênior gostamos de olhar por quem já olhou por nós. Por isso, estamos preparados para lhe proporcionar a tranquilidade, a segurança e a independência que procura, num ambiente familiar em plena zona nobre da Boavista. Aqui, é tratado como sempre foi ao longo da sua vida: com carinho, afeto e respeito pelas suas necessidades individuais. Sinta-se acompanhado por uma equipa de profissionais com experiência acumulada, altamente qualificada e com formação multidisciplinar e especializada.

Encare cada dia com um sorriso. Porque aqui está em boa companhia.

NÚMERO AZUL

808 2 365 24

www.pinheiromanso.pt

Abertura
do Centro
de Dia



Zona da Boavista

SERVIÇOS DISPONIBILIZADOS:

- Alimentação (incluindo regimes de dieta ou de alimentação adaptada a orientações nutricionais)
- Cuidados gerais de enfermagem (preventivos e reabilitadores)
- Assistência médica regular
- Animação cultural, ocupacional e criativa
- Apoio psicossocial
- Fisioterapia
- Serviço de transporte

EQUIPAMENTOS:

- Enfermagem
- Sala de culto
- Sala de relaxamento
- Salas de atividades
- Salão nobre
- Salas de restauração
- Cabeleireiro
- Ginásio
- Jardim exterior
- Estacionamento privativo


**PINHEIRO
MANSO**
RESIDÊNCIA SÊNIOR