

SINDICAL
Adiadas as eleições

SINDICAL
Aprovadas contas de 2020

SINDICAL
Abril e Maio

SAMS
Rede de prestadores

NORTADA



 **SBN**
SINDICATO DOS TRABALHADORES
DO SETOR FINANCEIRO DE PORTUGAL

DIRETOR: FIRMINO MARQUES | DIRETORES ADJUNTOS: GUERRA DA FONSECA E PAULO COUTINHO - N.º 89 - SÉRIE IV - 0,75 EUROS

Março / Maio 2021



**ACT:
É TEMPO
DE DIZER
BASTA**



Março / Maio 2021
N.º 89 – Série IV

ELEIÇÕES ADIADAS

4 SINDICAL
SBN ADIA ELEIÇÕES



18 SAMS
PANDEMIA E VARIZES



22 JURÍDICO
TELETRABALHO: DO PRÉ AO PÓS PANDEMIA



26 CONTRATAÇÃO
REVISÃO DO ACT

3 EDITORIAL
É preciso dizer basta!

4/17 SINDICAL
Aprovado Relatório e Contas
UGT: 43 anos
Internet e teletrabalho

18/21 SAMS
Casa de Saúde da Boavista
e Hospital Fernando Pessoa
na rede de prestadores

22/25 JURÍDICO

26/31 CONTRATAÇÃO
Grupo Montepio
Santander

32 O QUE OS OUTROS DIZEM

33/35 VOZ AOS BANCÁRIOS

35 ÚLTIMAS
O menino que abraçava as árvores

FICHA TÉCNICA

Propriedade, Edição e Redação
SBN – Sindicato dos Trabalhadores do Setor
Financeiro de Portugal
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 – Sindicato dos Trabalhadores do Setor
Financeiro de Portugal

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 associados

Paulo Coutinho

É preciso dizer basta!

A verdade, nua e crua, é que os bancários, no ativo e na reforma, se sentem desiludidos e desmotivados.



Vivemos tempos tão imprevisíveis, tão estranhos e tão pouco normais que pouco, ou quase nada, me espanta, mas, mesmo assim, confesso que ainda sou surpreendido. Vem a isto a propósito da resposta do Grupo Negociador das Instituições de Crédito à proposta apresentada pelo SBN, no âmbito da revisão do ACT. De uma forma despuorada (é o termo mais simpático que agora me ocorre...) os bancos "... vêm apresentar resposta no sentido que a tabela remuneratória e cláusulas de expressão pecuniária permaneçam inalteradas...". Ou seja, em bom português, propõem, de atualização salarial, 0% (zero). Atitude, mais do que triste, lamentável!

A maioria dos atuais banqueiros pensa, neste momento tão difícil em que todos vivemos, na distribuição de dividendos aos seus acionistas, demonstrando, uma vez mais, uma chocante insensibilidade social e um crescente desrespeito e até desprezo pelos seus trabalhadores. Os no ativo e os já reformados. Os que sempre vestiram a camisola. Os que lutam, diariamente, pela instituição que representam e que dão ou que já deram a cara pelo Banco e que são o baluarte da recuperação e da confiança do setor. Para os novos banqueiros tudo isto pouco importa. Prova disso é que já nem são as administrações que negociam os acordos com os dirigentes sindicais, mas sim grandes escritórios de advogados (que faturam à hora, pois claro...) que nada sabem, nem querem saber, da história da contratação coletiva no setor, o que provoca, de uma forma deliberada, grandes dificuldades e irrecuperáveis perdas de tempo nas mesas negociais.

Recordo-me que, ainda não há muitos anos, no decurso de uma conferência, o atual Presidente da Associação Portuguesa de Bancos (APB), perante uma numerosa plateia, enalteceu, com ênfase e vigor, a "...extraordinária importância dos trabalhadores bancários na recuperação e no fortalecimento da imagem e da credibilidade da banca portuguesa...". O que nem é uma opinião, mas sim uma mera constatação. Mas, ainda assim, naquele momento, aquelas palavras, admito, caíram-me bem. De facto, depois de anos de apogeu do império BCP e na sequência da recessão provocada pela crise da dívida soberana, já com a liderança do Grupo BES, os bancos entraram, de uma forma generalizada, num buraco negro. E, ao contrário do que sempre disseram, não foram, só, simples vítimas inocentes da conjuntura internacional. Tudo

aconteceu, também, por culpa própria! Além de outros fatores, foram erros grosseiros, alguns criminosos, de gestão danosa, motivados pela gula, pela ganância e pelo lucro rápido que conduziram a banca a esse desfecho. Ao invés de defender a empresa, reforçando as estruturas de capital, preferiram distribuir, de uma forma discricionária, gordos e chorudos dividendos pelos acionistas. Depois, como era inevitável, o "festim" acabou, o país sofreu e os trabalhadores e suas famílias, esses sim, foram as maiores e as principais vítimas!

Não obstante isso, os trabalhadores bancários nunca deixaram de ser o recurso mais importante e o fator decisivo que fez com que os índices de reputação, de credibilidade e de confiança do setor se mantivessem elevados! Daí a veracidade e a justiça do que, então, foi dito pelo Presidente da APB e que, na altura, ainda acrescentou: "... ser bancário tem de constituir motivo de orgulho e satisfação, promovendo uma efetiva realização pessoal e profissional...", "É das profissões que exige maiores qualificações técnicas e humanas..." e, ainda, a mais inesperada e surpreendente: "É, sem dúvida, prestigiante ser bancário." Confesso que hoje, à luz do presente, me sinto quase ofendido...

A banca saiu de um ciclo de duríssimas contrações, estabilizou, prosseguiu o seu trabalho de recuperação e de crescimento, mas, sublinho, sempre à custa de um elevado espírito de sacrifício, de dedicação e de profissionalismo dos seus trabalhadores.

Com o aparecimento da pandemia os bancários são, de novo, crucificados. Sob a capa de processos de reestruturação, algumas administrações exercem formas de pressão inqualificáveis com o único objetivo de eliminar postos de trabalho. Agora, em plena situação pandémica, num momento em que os bancos são chamados a ter um importante papel na recuperação do País, as IC apresentam uma resposta miserável e indigna! Vamos ser claros, ao invés de qualquer tipo de reconhecimento, os bancários mais do que marcaram passo, empobreceram, perderam direitos e retrocederam nas suas condições de vida. A verdade, nua e crua, é que os bancários, no ativo e na reforma, se sentem desiludidos e desmotivados. É preciso dizer basta!

Adiadas as eleições no SBN



O Conselho Geral do SBN, realizado em 7 de janeiro, deliberou – com o voto favorável de todas as tendências – que as eleições para os órgãos sociais do sindicato, que deveriam ocorrer até ao fim de abril, fossem adiadas para outra data deste ano, a designar pela MAGCGC, logo que a pandemia seja considerada sob controlo e que estejam suavizadas as condições de constrangimento dos direitos de circulação e de reunião.

A seguir transcrevemos as considerações integrais do documento, que por lamentável lapso não foi publicado na anterior edição da Nortada.

Proposta

- a. Dada a atual situação de pandemia causada pela COVID 19 e os consequentes condicionalismos e medidas de exceção impostas por lei e pelas autoridades de saúde;
- b. As sucessivas declarações de estado de emergência, que justificam as severas medidas restritivas da livre circulação e a proibição ou os condicionamentos limitativos do direito de reunião ou os ajuntamentos, bem como a imposição do recolher obrigatório;
- c. O facto de tal situação atingir de modo especial a maior parte da área territorial onde se concentram e trabalham os atuais associados do SBN;
- d. A constatação de que paira o medo (ou, por vezes, o pânico) social e de que são reais os riscos de colocar em perigo o direito à saúde ou, em última análise, o sagrado direito à vida;
- e. O parecer jurídico obtido pela MAGCGC, que não aponta impedimentos legais ou estatutários ao adiamento excecional do ato eleitoral;
- f. A norma (artº 25/1 dos estatutos), que prevê eleições para os corpos gerentes no mês de abril de 2021, sendo que a convocação da assembleia eleitoral terá de ser feita com a antecedência de 120 dias (artº 25/5);
- g. Os direitos de reunião e de livre circulação de cada associado e grupos de associados para constituírem listas, apresentarem e divulgarem, em campanha eleitoral, as suas ideias, propósitos e linhas programáticas;
- h. O direito de cada associado de eleger e ser eleito;
- i. O facto de o SBN ter atualmente mais de 12.000 associados com direito a voto, concentrados nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real, onde deverão existir mesas de voto, podendo e devendo ainda haver mesas de voto em vários locais de trabalho;
- j. O facto de as mesas de voto serem compostas pelo menos por três membros, podendo ainda cada lista credenciar um fiscal efetivo para estar presente (artº 27/1 dos estatutos);
- k. As determinações estatutárias quanto à composição das listas, que obrigará a contactos, deslocações e reuniões;
- l. As imposições legais e estatutárias sobre os direitos da atividade sindical e os princípios de organização e funcionamento democráticos do SBN, que implicam que, nas eleições para os corpos sociais, sejam salvaguardadas a cada associado ou grupo de associados as condições necessárias para a realização de sucessivas e múltiplas reuniões e contactos presenciais, com a possibilidade de circulação pelos locais de trabalho, a fim de constituírem e de organizarem livremente as listas de candidaturas para obter as necessárias assinaturas e declarações, no número elevado previsto nos estatutos, e, depois de aceites as listas, poderem fazer livremente a sua campanha eleitoral e, no dia das eleições, serem constituídas as mesas e funcionarem as eleições durante todo o dia.

Comissão Permanente aprova Relatório e Contas de 2020

A Comissão Permanente do Conselho Geral, em sessão extraordinária de 27 de abril, aprovou por unanimidade o Relatório e Contas da Direção referente ao exercício de 2020 e o parecer do Conselho Fiscalizador de Contas, bem como autorizou a Direção a subscrever a proposta final de revisão das tabelas salariais e das cláusulas de expressão pecuniária do Montepio para os anos de 2018, 2019 e 2020, além da alienação de uma fração do edifício onde funciona a delegação do sindicato em S. João da Madeira.

No Relatório apresentado pela Direção, afirma-se que "(...) este último ano de Mandato fica, indubitavelmente, marcado pelo surgimento da pandemia COVID-19. Perante o desconhecido, soubemos adaptarmo-nos a esta nova realidade e implementámos um conjunto de medidas que permitiram assegurar a prestação dos nossos serviços em segurança".

A Direção afirma, igualmente, que assumiu na área da Contratação Coletiva "um papel determinante na salvaguarda dos direitos dos Bancários. Foi preocupação permanente o reforço do elo de ligação com os nossos Associados, não só através da melhoria da qualidade da informação prestada, bem como do incremento do número de visitas aos locais de trabalho".

Em termos estratégicos, foi destacado a maturação do projeto de acolhimento das "fintech" (novas tecnologias aliadas ao sistema bancário).

Tratou-se de um ano em que, "uma vez mais, voltámos a efetuar apostas concretas na área da saúde, tendentes sobretudo a apoiar os nossos Beneficiários neste momento tão conturbado. (...) Desenvolvemos, igualmente, várias iniciativas com vista ao reforço da rede externa convencionada, em face da desvinculação efetuada com a AdvanceCare" – transcrição do Relatório da Direção.

No campo económico, o ano pautou-se pela obtenção de um resultado líquido consolidado positivo, em 3,2 M €, com uma melhoria dos resultados em todas as UE, com exceção da Loja de Ótica.

DESAGREGAÇÃO DOS RESULTADOS LÍQUIDOS POR UE

	2020
Atividade Sindical	776.566 €
Regime Geral	1.958.767 €
Fundo Sindical de Assistência	187.962 €
Loja de Ótica	256.574 €
Pinheiro Manso	22.154 €
Estrutura Consolidada	3.202.024 €

Quadro 1 – Desagregação do resultado líquido apurado no exercício de 2020

Para além disso, há que destacar o facto de terem sido recebidos 27,686 M € a título de quotizações e contribuições, valor que representa 89,45% do total dos rendimentos. Comparativamente com o exercício anterior, registou-se uma diminuição de 355 m € (ou seja, o equivalente a uma variação de -1,26%).

EVOLUÇÃO DAS QUOTIZAÇÕES E CONTRIBUIÇÕES

	2019	2020	dif. [2020 – 2019]	var. (%)
Quotizações	3.562.053 €	3.513.317 €	-48.735 €	-1,37%
A. Sindical	2.354.193 €	2.321.628 €	-32.565 €	-1,38%
FSA	1.207.860 €	1.191.689 €	-16.171 €	-1,34%
Contribuições	24.478.102 €	24.172.313 €	-305.790 €	-1,25%
Quotizações e Contribuições	28.040.155 €	27.685.630 €	-354.525 €	-1,26%

Quadro 2 – Evolução das Quotizações e Contribuições

O impacto da pandemia encontra-se bem patente no nível da prestação dos serviços internos do SAMS. Os rendimentos resultantes das atividades de âmbito clínico (que incluem os montantes provenientes da venda de senhas de consulta, de análises clínicas, de atos médicos internos e de penalizações por falta a consulta, entre outros) cifraram-se em 400 m €.

Por sua vez, a perda de 143 m € nas rubricas de "Senhas de consulta" e "Utentes" está relacionada com a diminuição de 22,29% no número de consultas prestadas internamente.

EVOLUÇÃO DOS RENDIMENTOS PROVENIENTES DE SERVIÇOS CLÍNICOS

	2019	2020	dif. [2020 – 2019]	var. (%)
Serviços Clínicos	607.672 €	399.756 €	-207.916 €	-34,22%
Senhas de consulta	280.829 €	182.372 €	-98.456 €	-35,06%
Complementaridade	72.252 €	42.655 €	-29.597 €	-40,98%
Utentes	141.725 €	97.504 €	-44.221 €	-31,20%
Análises clínicas	34.381 €	21.972 €	-12.409 €	-36,09%

Quadro 3 – Evolução dos Rendimentos provenientes de serviços clínicos

No que se refere aos gastos, verificou-se a predominância da despesa com a atribuição de participações, representando um peso de 66,77% do seu total e ascendendo a 18,527 M €.

EVOLUÇÃO DOS GASTOS COM COMPARTIÇAÇÕES

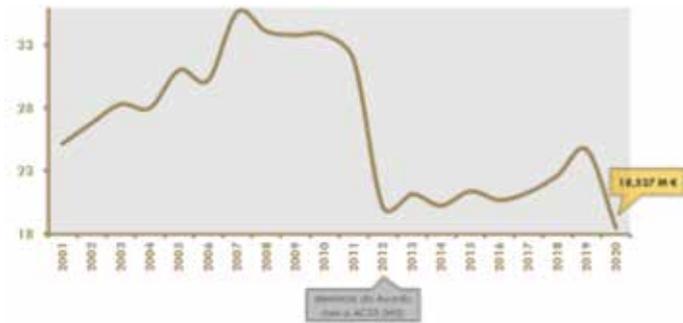


Gráfico 1 – Evolução dos gastos com as Comparticipações

A explicação para a redução abrupta, verificada nesta rubrica, está relacionada com a atual situação pandémica, que levou os nossos Beneficiários a recorrerem em menor escala aos serviços externos. As sub-rubricas com maior diminuição, em termos relativos, foram os Internamentos (com -38,70%) e as Intervenções cirúrgicas (-35,80%).

EVOLUÇÃO DOS GASTOS COM COMPARTIÇAÇÕES

	2019	2020	dif. [2020 – 2019]	var. (%)
Comparticipações	24.711.238 €	18.526.757 €	-6.184.481 €	-25,03%
Consultas médicas	2.331.762 €	1.983.326 €	-348.436 €	-14,94%
Intervenções cirúrgicas	3.119.843 €	2.002.973 €	-1.116.868 €	-35,80%
MAD	4.200.186 €	3.307.683 €	-892.502 €	-21,25%
Tratamentos	1.651.987 €	1.271.671 €	-380.316 €	-23,02%
Assist. medicamentosa	3.499.223 €	2.918.211 €	-581.012 €	-16,60%
Internamentos	2.215.587 €	1.358.159 €	-857.428 €	-38,70%
Assist. à terceira idade	700.329 €	595.610 €	-104.719 €	-14,95%
Médis	2.747.296 €	2.422.345 €	-324.951 €	-11,82%

Quadro 4 – Evolução das principais rubricas de Gastos referentes a Comparticipações

Esta redução fez com que o gasto per capita com as Comparticipações tenha decrescido para os 607 €.

EVOLUÇÃO DOS GASTOS PER CAPITA COM AS COMPARTIÇAÇÕES

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Comparticipações	556 €	600 €	610 €	638 €	714 €	800 €	607 €
Consultas médicas	62 €	65 €	63 €	66 €	77 €	79 €	68 €
Interv. cirúrgicas	80 €	89 €	99 €	98 €	118 €	106 €	69 €
MAD	80 €	104 €	89 €	99 €	128 €	142 €	113 €
Tratamentos	38 €	42 €	42 €	44 €	44 €	53 €	43 €
Assist. medicamentosa	106 €	100 €	98 €	102 €	93 €	119 €	100 €
Internamentos	39 €	40 €	42 €	44 €	55 €	75 €	47 €
Assist. terceira idade	13 €	14 €	21 €	22 €	25 €	24 €	20 €
Médis	73 €	80 €	87 €	99 €	92 €	93 €	83 €

Quadro 5 – Evolução dos gastos per capita com as Comparticipações

Seguindo as boas práticas contabilísticas, o SBN considera apenas em Gastos com o pessoal as verbas despendidas com os órgãos estatutários e com o pessoal vinculado à Instituição através de contrato individual ou coletivo de trabalho, enquanto os honorários pagos a trabalhadores independentes são considerados como serviços externos, classificados portanto em FSEs. Ora, se considerarmos ambas as rubricas, constatamos que estas ascenderam a 4,995 M €.

Os Gastos com o Pessoal, tendo-se cifrado em 3,764 M €, registaram uma redução de 7,05% face a 2019, em resultado, fundamentalmente, de uma poupança de 192 m € em Remunerações do Pessoal (verificada nas UE do Regime Geral e da Atividade Sindical).

EVOLUÇÃO DOS GASTOS COM O PESSOAL

	2019	2020	dif. [2020 – 2019]	var. (%)
Gastos com o Pessoal	4.049.687 €	3.764.286 €	-285.401 €	-7,05%
Rem. Órgãos Sociais	110.591 €	106.568 €	-4.023 €	-3,64%
Rem. do Pessoal	2.801.581 €	2.609.488 €	-192.093 €	-6,86%
Seguros at. trabalho	29.389 €	26.043 €	-3.345 €	-11,38%
Outras g. com Pessoal	224.733 €	272.348 €	47.615 €	21,19%

Quadro 6 – Desagregação dos Gastos com o Pessoal

Esta evolução verificada em termos dos Gastos com o pessoal está, inclusivamente, em linha com o registado nos últimos exercícios, conforme se constata através da observação do gráfico 2.

EVOLUÇÃO DOS GASTOS COM O PESSOAL

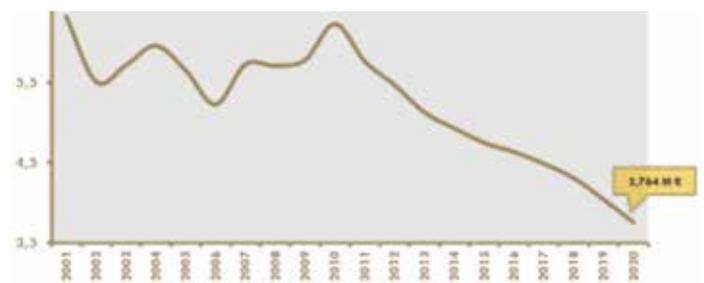


Gráfico 2 – Evolução dos Gastos com o Pessoal

Por sua vez, os Fornecimentos e Serviços Externos diminuíram 16,48% relativamente a 2019, em função do decréscimo das atividades não principais. Assim, para além da redução de 485 m € em Subcontratos, a Direção destacou a diminuição de 100 m € em Conservação e reparação, 49 m € em Comunicação e 11 m € em Outros Serviços.

EVOLUÇÃO DOS FSE

	2019	2020	dif. [2020 – 2019]	var. (%)
FSE	4.541.536 €	3.792.981 €	-748.555 €	-16,48%
Honorários	1.197.248 €	1.230.667 €	33.419 €	2,79%
Cons. e reparação	462.344 €	362.019 €	-100.324 €	-21,70%
Ferramentas e utens.	24.547 €	94.490 €	69.943 €	284,93%
Deslocações e estrad.	132.507 €	46.693 €	-85.812 €	-64,76%
Comunicação	228.746 €	180.146 €	-48.600 €	-21,25%
Seguros	51.792 €	53.704 €	1.911 €	3,69%
Limp. higiene e conf.	172.693 €	192.463 €	19.768 €	11,45%
Outros serviços	485.345 €	374.955 €	-110.390 €	-22,74%

Quadro 7 – Evolução das principais rubricas de Fornecimentos e Serviços Externos

No desenrolar da apresentação das contas deste exercício, a Direção abordou igualmente o desempenho alcançado na área do SAMS, mais concretamente no Regime Geral. Nessa conformidade, foi destacado o facto de terem sido prestados internamente (através dos Postos Clínicos do SAMS) 102.643 atos, referentes a 54.671 Consultas, 15.312 Exames (M.A.D.), 391 Pequenas cirurgias, 17.574 Tratamentos e 3.835 Próteses Dentárias.

Do total de consultas prestadas, assumem especial preponderância as especialidades de Estomatologia (com 15.008 consultas), Medicina Geral e Familiar (11.051), Oftalmologia (4.855), Ortopedia (3.150) e Cardiologia (3.066).

No que se refere à Loja de Ótica, destacou-se o nível dos resultados líquidos alcançados (cerca de 257 m € positivos). Depois do decréscimo

verificado em 2017, em termos da faturação da loja, tínhamos vindo a assistir a uma subida consecutiva, tendo-se, inclusivamente, atingido o melhor registo histórico de sempre em 2019 (com 1,182 M €). Contudo, em virtude de a Loja de Ótica ter estado encerrada no período do confinamento geral, as vendas decresceram, neste exercício, cerca de 20,91%.

EVOLUÇÃO DAS VENDAS

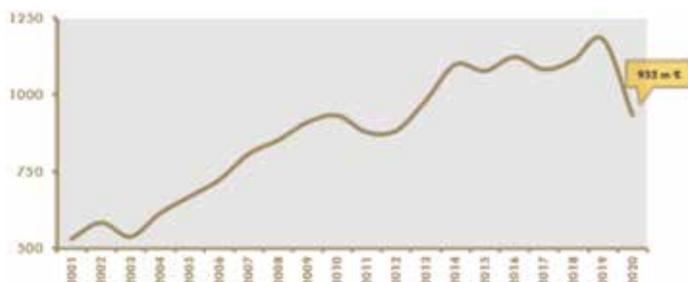


Gráfico 3 – Evolução do volume de negócios da Loja de Ótica

A Direção realçou igualmente a manutenção dos excelentes níveis de liquidez, alavanca financeira e risco do SBN. De facto, o rácio de liquidez geral foi de 3,17, revelando a existência de uma elevada capacidade para honrar os compromissos de curto prazo. Inclusivamente, verificou-se que o montante em Caixa e Depósitos bancários supera em 90% o Passivo Corrente (na medida em que a liquidez imediata era de 1,90).

Por sua vez, no que concerne à rentabilidade financeira (ROE), verificou-se que esta foi de 20,18%, em função dos resultados líquidos apurados.

EVOLUÇÃO DOS PRINCIPAIS INDICADORES DE RENTABILIDADE E DE LIQUIDEZ

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Liquidez Geral	2,00	1,80	2,70	3,34	1,95	2,20	3,17
Liquidez Reduzida	2,00	1,80	2,69	3,32	1,94	2,17	3,14
Liquidez Imediata	0,24	0,10	0,68	1,24	1,48	1,21	1,90
Rentabilidade Financeira (ROE)	1,44%	-7,39%	-8,02%	-14,03%	-21,16%	-28,29%	20,18%

Quadro 8 – Evolução dos principais indicadores de rentabilidade e de liquidez

Constatou-se igualmente que o SBN deixou de ser alavancado maioritariamente pelos Capitais Alheios, já que a Autonomia Financeira passou a ser de 51,99%.

EVOLUÇÃO DOS PRINCIPAIS INDICADORES DE ALAVANCA FINANCEIRA E DE RISCO

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Autonomia Financeira	45,31%	41,43%	45,40%	48,53%	40,46%	41,94%	51,99%
Endividamento	54,69%	58,57%	54,60%	51,47%	59,54%	58,06%	48,01%
Estrutura do Endividamento	0,73	0,74	0,47	0,20	0,16	0,29	0,28

Quadro 9 – Evolução dos principais indicadores de alavanca financeira e de risco

Como é evidente, o salutar aumento dos Fundos Patrimoniais teve impacto em alguns dos principais indicadores.

EVOLUÇÃO DOS PRINCIPAIS INDICADORES DE ALAVANCA FINANCEIRA E DE RISCO

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Debt to Equity Ratio							
Passivo Total / Fundo de Capital	1,20	1,41	1,20	1,06	1,47	1,38	0,92
Passivo Não Corrente / Fundo de Capital	0,30	0,36	0,70	0,74	0,80	0,98	0,67
Emp. Banc. e Similares / Fundo de Capital	0,07	0,20	0,39	0,38	0,42	0,52	0,37

Quadro 10 – Evolução dos principais indicadores de alavanca financeira e de risco

De igual forma, o aumento do Ativo originou a melhoria de alguns dos indicadores.

EVOLUÇÃO DOS PRINCIPAIS INDICADORES DE ALAVANCA FINANCEIRA E DE RISCO

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Passivo Não Corrente / Ativo	13,45%	15,06%	31,69%	36,08%	32,41%	41,08%	34,72%
Passivo Corrente / Ativo	41,03%	43,51%	22,90%	15,39%	27,13%	16,98%	13,28%
Capitais Permanentes / Ativo Total	58,97%	56,49%	77,10%	84,61%	72,87%	83,02%	86,72%
Ativo Fixo Tangível / Ativo Total	14,69%	20,69%	35,84%	44,12%	42,73%	56,24%	52,04%

Quadro 11 – Evolução dos principais indicadores de alavanca financeira e de risco

Verificou-se igualmente que os Capitais Permanentes assumiram uma maior importância no financiamento do Ativo Fixo Tangível (em 2020 este indicador foi de 1,67), o que equivale a afirmar-se que os investimentos continuam a ser financiados por capitais de longo prazo.

EVOLUÇÃO DOS PRINCIPAIS INDICADORES DE ALAVANCA FINANCEIRA E DE RISCO

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
R.E.F.M. = Cap. Permanentes / Ativo Fixo Tangível	4,01	2,73	2,15	1,92	1,70	1,48	1,67
Ativo Corrente / Ativo Total	82,25%	78,40%	61,93%	51,46%	52,92%	37,36%	42,15%

Quadro 12 – Evolução dos principais indicadores de alavanca financeira e de risco

A finalizar, foi referido pela Direção que, com a prestação das contas de 2020, procede-se “ao desfecho de um ciclo que se pautou pela realização de ações, tanto externas como internas, atinentes a uma atuação sindical destemida, responsável, coesa, dinâmica e firme”.

1º de Maio da UGT: 43 anos ao serviço de Portugal

- enfatizou o secretário geral

Neste 1º de Maio de 2021, a UGT está, como sempre esteve, na defesa das trabalhadoras e trabalhadores portugueses e de todas e todos quantos procuraram Portugal como país de destino para trabalhar e ganharem o seu sustento e das suas famílias.

Depois de quinze vezes declarado o Estado de Emergência no nosso país, que terminou em 30 de abril, devido a uma crise sanitária de má memória para Portugal e para o mundo, as minhas primeiras palavras são para homenagear a memória de todos os que perderam a vida, em consequência da pandemia de Covid, e para as suas famílias, que viveram momentos dramáticos com os entes queridos, muitos dos quais partiram em isolamento, sem um conforto ou um carinho dos familiares, sobretudo, e de forma mais dolorosa, os mais velhos.

Em nome do respeito pelos que sofreram, e ainda sofrem, as consequências da pandemia, a UGT decidiu comemorar o 1º de Maio uma vez mais de forma consciente e responsável. Se em 2020 nos limitámos a aproveitar a potencialidade das redes sociais para emitir mensagens dos nossos líderes sindicais, este ano mantemos esse enquadramento, mas reforçado com uma conferência sobre a negociação coletiva, em regime híbrido, assegurando um número de presenças na nossa sede que garante segurança a todos e permitindo que todos quantos nos quiseram seguir à distância, o pudessem fazer.

Esta conferência, com palestrantes convidados, que desempenharam responsabilidades governativas na área do trabalho e da segurança social, e com vários secretários gerais e presidentes de sindicatos filiados, que nos trouxeram as suas visões sobre os seus setores e sobre o atual momento da negociação coletiva no nosso país, mais não representa para a UGT senão a relevância que queremos atribuir a uma área essencial do movimento sindical, que trabalha todos os dias, ao longo dos tempos, para construir, estudar e propor medidas legislativas, em ambiente de diálogo social, que componham o acervo de direitos e deveres dos trabalhadores e das empresas nas relações de trabalho.

E este último ano de pandemia, causador de profundos constrangimentos na economia e nas empresas, que obrigou à suspensão compulsiva de milhares de postos de trabalho, em que vários setores de atividade foram profundamente atingidos – hotelaria, restauração, comércio – provocou um enorme pânico na sociedade, a que urgia, diariamente, a tomada e a aplicação de medidas que compensassem as enormes perdas daí resultantes, quer para as empresas, quer para os trabalhadores, neste caso ainda que em layoff e com cortes que ascenderam a um terço dos salários, ao longo de muitos meses.

O Estado cumpriu o seu dever, ao encontrar os mecanismos financeiros que permitiram atenuar, ao longo do último ano, os efeitos nocivos desta crise sanitária, que acabou por provocar uma crise económica e social, ainda de contornos incertos no futuro imediato.

Daí que a UGT continue a insistir, junto do Governo, na continuidade dos apoios às empresas para pagamento de salários aos trabalhadores, enquanto a retoma da economia não acontece em plenitude e normalidade.

**Foram dias foram anos
a esperar por um só dia.
Alegrias. Desenganos.
Foi o tempo que doía
com seus riscos e seus danos.
Foi a noite e foi o dia
na esperança de um só dia.**

Manuel Alegre





E neste particular saudamos o Governo por, na concertação social, ter decidido prolongar os apoios às empresas e aos trabalhadores até final de maio. Ai chegados, será feita nova avaliação, até se poder garantir que ninguém fica para trás na manutenção de um patamar de dignidade enquanto trabalhador por conta de outrem, trabalhador independente ou sócio-gerente. Momentos excecionais, como os que temos vivido, exigem medidas excecionais.

Quanto mais o programa nacional de vacinação avançar, mais consolidadas são as situações de resistência à epidemia e de saúde e segurança dos cidadãos. Não está tudo conquistado. Mas os grandes sacrifícios dos portugueses neste último ano, após 15 estados de emergência, são elucidativos dos momentos que vivemos hoje, da confiança gradual na retoma da economia e no desejável regresso do ritmo de crescimento que vínhamos dando até março de 2020.

A UGT continua a insistir no apoio a mais de 86 mil famílias com moratórias pendentes no crédito à habitação, que terminam em setembro, e para que urge encontrar uma solução que seja socialmente justa e solidária.

Rejeitamos os despejos selvagens de quaisquer famílias que não consigam cumprir com as obrigações contratuais ou fiscais. Cabe ao Estado construir uma solução, em diálogo com os parceiros sociais, que atenuem os efeitos dramáticos da pandemia sobre a economia e sobre os trabalhadores.

Os trabalhadores necessitam de uma contratação coletiva forte, seja na administração pública, seja no setor privado. E aqui contam as vontades das partes em chegarem a consensos. Essa é a vitória do diálogo social e da concertação, tópicos a que a UGT sempre deu a maior importância e atenção, seja na relação bipartida com os empregadores ou com o Governo, seja na concertação social em ambiente tripartido. O que se passa hoje na TAP ou no Banco Santander Portugal não é uma postura séria ou de responsabilidade social que possa merecer compreensão da sociedade. Empresas em sobredimensão, porque aconteceu uma pandemia com efeitos nefastos sobre o seu quotidiano, fazem recair sobre os trabalhadores as consequências da necessidade de reestruturar. Se há que reduzir custos, corta-se nos direitos dos trabalhadores. Imagine-se que até se recorre a algoritmos para uma caça sem quartel na escolha de quem vai para o olho da rua, nem que para isso se transfiram informações pessoais e protegidas pela lei para consultoras internacionais. E o Governo nada tem a dizer? Ou temos uma postura na oposição e outra na governação?

A caça aos trabalhadores para os despedir até já tem este caráter inovador no recurso ao algoritmo, como sucede na TAP. Não é suficiente o que já existe no Código de Trabalho? Não chegam as rescisões por mútuo acordo? E o Banco Santander esgotou a capacidade de negociação e diálogo? Porque hão de servir os trabalhadores de carne para canhão? Numa altura em que o Governo português assume a dimensão social como um pilar prioritário da sua ação na presidência da UE, não pode assobiar para o lado e ignorar o que se passa no momento atual da vida do nosso próprio país.

Importa continuar a defender a centralidade da concertação social em Portugal, em matérias relativas às relações de trabalho, mas de forma assertiva nos salários, designadamente para o aumento gradual do salário mínimo nacional. Em 2014 foi possível passar dos 485€ para os 505€ em sede de diálogo social. E, embora a partir de 2015 essa decisão política tenha sido inscrita nos acordos parlamentares, a UGT e os parceiros sociais nunca deixaram de abordar esta matéria na sede própria.

O Governo incluiu no seu programa a trajetória ascendente do SMN até aos 750€ em 2023, algo que a UGT regista com agrado, mas que deverá merecer, em cada ano, a necessária reflexão e discussão dos parceiros sociais.

O aumento do salário mínimo nacional é um imperativo ético, mas também económico e social.

Portugal tem, a breve trecho, de abandonar o paradigma dos baixos salários, justificando esta política com os baixos índices de produtividade. Mas cabe aos empregadores apostarem na inovação, na redução de custos de contexto, em articulação com o Estado, e na melhoria das qualificações dos trabalhadores, em que a formação assume papel primordial para ultrapassar o défice que ainda existe em Portugal na área da formação profissional.

Os quase cinquenta mil milhões de euros que virão da União Europeia nos próximos seis anos são essenciais para modernizar a economia, as empresas e as qualificações dos trabalhadores e de muitos empresários. E aqui impõe-se um rigoroso escrutínio e fiscalização na atribuição e no uso dos fundos pelas empresas.

Neste particular, a UGT reivindica que o Governo possa dar uma nova dinamização à negociação coletiva, exigindo a todas as empresas que recorram à contratação pública que estejam abrangidas pela contratação coletiva, seja sectorial, seja a nível de empresa. Há um acordo celebrado em 2018 sobre combate à precariedade e à dinamização da negociação coletiva – aproveite-se o ensejo para realmente a dinamizar e que passe a abranger mais do que o cerca um milhão de trabalhadores abrangidos atualmente.

São cerca de 5.500 milhões de trabalhadores no ativo em Portugal e apenas um milhão é abrangido?

Pois que cada qual faça a sua parte, mas ao Governo também cabe assumir a sua responsabilidade, impondo as regras de um verdadeiro Estado Social, que proteja e defenda os trabalhadores na relação de trabalho dependente.

Portugal tem de sair da lista de países onde um terço dos trabalhadores, mesmo com contratos sem termo, são pobres, ou estão no limiar da pobreza, como o demonstram o último relatório da OCDE e o estudo da Fundação Francisco Manuel dos Santos. É impensável que um trabalhador desempenhe as suas funções no seu local de trabalho e a remuneração não lhe permita situar-se num patamar social que lhe garanta uma vida digna.

Portugal tem de assumir a vergonha e o desconforto com estes números, em que estão mergulhadas centenas de milhares de trabalhadores.



Daí que a UGT tenha vindo a apoiar os sucessivos aumentos do SMN, contrariando análises e estudos catastrofistas que desaconselham essa atualização – é uma questão de justiça social e de solidariedade que muitos empregadores continuam a rejeitar. Esta visão tem de ser profundamente alterada.

A UGT apoia todos os esforços da presidência portuguesa da UE e da Comissão para a implementação de um salário mínimo adequado nos 27 estados membros – não é teimosia, é necessidade.

Nem em todos os estados membros flui um diálogo social e um espírito de concertação social como em Portugal. Importa, pois, dar um empurrão ao diálogo social onde não existe, e fortalecê-lo onde é mais tímido e resistente, permitindo políticas salariais decentes. E Portugal ainda está longe desse patamar de decência salarial.

Essa alteração pode ser promovida através do diálogo social, que alguns desprezam, mesmo no movimento sindical, mas que tem tido sucesso em muitos outros países, como os nórdicos, o Benelux, a Alemanha ou a Áustria, permitindo aos trabalhadores destes países alcançar um Estado social de grande qualidade e que esses povos querem manter.

O diálogo social não é uma panaceia para todos os males. Mas é uma ferramenta fundamental para se ultrapassarem défices estruturais nas relações de trabalho entre detentores do capital e dos meios de produção e os trabalhadores, tal como o têm defendido e protagonizado a Confederação Europeia de Sindicatos e a Confederação Sindical Internacional, onde a UGT se encontra filiada.

Por essa razão, a UGT saúda a presidência portuguesa da União Europeia neste primeiro semestre de 2021, ao eleger a dimensão social como uma das prioridades da sua governação.

Sinal disso é a Cimeira Social do Porto, e a cimeira sindical do dia 6, onde os dirigentes sindicais máximos da Europa marcarão presença, bem como dos representantes de empregadores europeus e dos vários órgãos da UE, na expectativa da aprovação do Plano de Ação para implementação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que inclui matérias como salários, negociação coletiva, qualificações de trabalhadores, conciliação da vida profissional e privada, igualdade de oportunidades

entre homens e mulheres, economia verde, ambiente, entre outras áreas relevantes.

E é com o diálogo social e com a intervenção dos parceiros sociais que é possível construir caminhos de convergência na reflexão sobre matérias que, embora algumas sejam discutidas e legisladas pelo Governo, ou pelo Parlamento, não podem deixar de contar com os nossos contributos.

Exemplo disso é a matéria do teletrabalho, em que a UGT não se exime à discussão, mas defende que uma intervenção legislativa nesta matéria, num momento atípico e de incerteza, deverá esperar por outra oportunidade, em que a poeira dos dias assente e permita uma reflexão mais clarividente.

Se o Parlamento quer legislar, pois que o faça, obrigando as empresas a cumprir com o que já está no Código do Trabalho, desde 2003, sobre pagamento do subsídio de refeição, que muitas se recusam a aplicar. Legislem sobre os custos que os trabalhadores e as famílias suportam em casa, nos consumos de energia, nos meios informáticos próprios, na internet e pelo próprio facto de estarem em casa com outros membros do agregado familiar, sem controlo de horários e com desvios de atenção, ou sujeitos a acidentes de trabalho que não estão regulamentados.

Querem atirar tudo para a negociação coletiva? Mas qual negociação coletiva, se existe um forte bloqueio à sua dinamização e muitos trabalhadores se veriam perante um desafio como entre David e Golias, com muitos em estado de necessidade e a lei do mais forte a imperar? Não pode a UGT, neste 1º de Maio, deixar de saudar os trabalhadores que estiveram presentes no atendimento de todos os serviços essenciais aos cidadãos – saúde em primeiro lugar, mas também os profissionais da educação – docentes e não-docentes – justiça, instituições particulares de solidariedade social, correios, energia, água, transportes, serviços diversos como a banca e seguros, informação e telecomunicações, administração pública local, geral e regional, produção e distribuição alimentar, enfim, todos e todas quantos contribuíram com



o seu esforço para o bem comum e para que os bens essenciais não faltassem aos nossos concidadãos.

Saudamos as Forças Armadas e as forças de segurança, pelo seu papel na defesa das instituições democráticas do Estado e dos cidadãos em geral.

Sendo os seus elementos também trabalhadores, ainda que do Estado e em setores estratégicos, não deixam, porém, de ter necessidade de serem defendidos os seus direitos de cidadania, a própria segurança e saúde, o respeito pelo exercício das funções e a valorização das carreiras profissionais e dos salários, de onde provém a sua subsistência e das suas famílias.

E aqui importa ressaltar os seus direitos reivindicativos enquanto trabalhadores que envergam uma farda, que honram e respeitam, que representam Portugal, mas que são pessoas como as outras e merecem o apoio do movimento sindical na defesa dos seus direitos cívicos e laborais. Não estamos a falar de greves, ou de lutas que ponham em causa as funções essenciais de quem assegura a segurança dos cidadãos – estamos a falar do respeito pelo diálogo social e pelas regras da sã convivência em respeitar e compreender a situação de todos e todas quantos juraram defender a Constituição e o país. E isso obtém-se de forma inclusiva e em clima negocial com as hierarquias e a tutela.

Afirmámos sempre que ninguém pode ficar para trás na atenção e no respeito que o Estado deve ter por cada cidadão. Os trabalhadores portugueses são dos melhores do mundo, e isso revela-se sempre que se aborda a temática da emigração, em que se enaltece o espírito empreendedor e de entrega do nosso povo e na diáspora portuguesa no mundo.

A UGT envia uma saudação especial a todos os trabalhadores e suas famílias oriundos dos países da CPLP, a quem deseja neste 1º de Maio que se sintam em casa, no pleno respeito pela diferença nacional, étnica e religiosa, mas também no respeito que devem merecer nos seus locais de trabalho, onde contribuem para o crescimento económico e para o desenvolvimento do nosso país.

Os trabalhadores do setor agrícola, recrutados sazonalmente para apanha de certas espécies, merecem um tratamento digno pelas empresas que os contrataram. A situação agora trazida a público em S. Teotónio, no concelho de Odemira, não pode deixar de envergonhar Portugal – somos um país desenvolvido do espaço europeu e temos comportamentos de Terceiro Mundo, com instalações e condições de trabalho indignas e inaceitáveis. Os empregadores que recrutaram esta mão de obra estrangeira não merecem respeito e consideração, pois desrespeitam, desconsideram e envergonham quem necessita do salário, sujeitando-se a condições imundas que ferem a dignidade humana. E deviam ser penalizados pelos serviços de fiscalização do Estado.

Uma palavra às mulheres, para que mantenham as reivindicações de igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego, nos salários e na vida pública, associativa, política e empresarial. Conciliar a vida profissional e privada é uma matéria da mais ampla relevância no contexto da vida atual, sobretudo para quem é trabalhadora, mãe, educadora, esposa. Mas sobretudo Mulher, num pleno e assertivo estado de absoluta igualdade.

Aos jovens portugueses importa manifestar uma palavra de motivação e conforto – à geração mais qualificada de sempre não basta esta bonita e emblemática frase. É necessário dar-lhe conteúdo e esperança. Esperança para que encontrem no seu país o futuro que desejam e merecem. Com trabalho decente e com direitos. Mas sobretudo com salários que justifiquem o seu investimento nos estudos, o das suas famílias e do próprio Estado – não é com salários de 660€, ou pouco acima disso, que as empresas portuguesas captam os nossos melhores recursos.

O interior de Portugal merece uma palavra especial de saudação neste 1º de Maio, dirigido, em primeiro lugar, ao poder local saído da Constituição da República de 25 de Abril de 1976 e aos autarcas, a quem se deve muita da resiliência em continuar a resistir e a sobreviver em territórios de baixa densidade, que outrora foram terras de emigração, e agora são pequenos povoados envelhecidos e cada vez com menos gente.

A UGT gaba a capacidade de resistência de todos quantos se mantêm arreigados ao torrão natal.





Os incêndios trágicos de 2017 trouxeram à ribalta o crescimento desordenado da floresta, a acumulação do material combustível que a inconsciência e o desmazelo de muitos industriais das madeiras fazem proliferar pelo interior das nossas serras e aldeias do interior, e que são potenciais causadores de fogos florestais, a dificuldade em avançar de forma determinada com o cadastro dos terrenos rústicos, e a responsabilização dos proprietários que não cumprem com as limpezas das faixas de segurança em redor das povoações. Tudo isto são fatores de risco que, acrescidos ao envelhecimento das populações e à desertificação do interior, ao encerramento de escolas, centros de saúde, repartições públicas, agências bancárias e postos de atendimento de correios, desmotivam a fixação de empresas e a consequente criação de postos de trabalho, com a debandada dos mais jovens para o litoral, ou para a emigração.

Que país é este?

Que país é este, que investe na formação e na educação dos seus cidadãos e os qualifica, mas que sacrifica as famílias com enorme carga fiscal, que não atenua, e não consegue segurar a geração mais qualificada de sempre no próprio país, que contribua para o desenvolvimento? Queremos um Portugal inclusivo, onde caibam todos os seus, sem ninguém ficar para trás.

Uma saudação que queremos enviar é aos deputados da Constituinte que votaram a Constituição de 25 de abril de 1976, pelo indelével contributo para a restauração do regime democrático, sua posterior consolidação e para as expectativas de esperança criadas há 45 anos num Portugal livre de amarras da ditadura e do totalitarismo, um Portugal desenvolvido e em paz com o passado. Como lembrou o Presidente da República no discurso do Dia da Liberdade, Portugal ainda não sarou as feridas abertas por treze anos de guerra colonial. E todos os jovens portugueses que foram mobilizados para os territórios ultramarinos sofreram na pele as vicissitudes de uma guerra injusta e cruel. Todos os que tombaram por Portugal e que deram anos das suas vidas e da sua juventude devem merecer o nosso respeito e consideração. Não são párias nem filhos ilegítimos de Portugal. Cumpriam as ordens

que lhes foram impostas pelo regime de então – merecem um lugar na nossa História de mais de oito séculos, sem vergonha ou timidez. Honremo-los.

Uma saudação ao Parlamento e aos partidos políticos, pelo papel na construção do acervo de direitos, liberdades e garantias de que hoje Portugal dispõe para fazer face aos desafios do futuro.

E uma saudação final ao papel determinante como as mais altas figuras do Estado souberam colocar as divergências de lado, quando a necessidade de convergir perante um inimigo comum e mortal – o Covid – nos atacou. Presidente da República, Parlamento e Governo souberam articular-se e passar uma imagem que honra as instituições e o Portugal democrático que construímos nestes 47 anos e, pese embora as vicissitudes próprias do jogo político-partidário, transmitiram aos portugueses uma sensação de tranquilidade e serenidade, contra o pânico, a incerteza, os populismos e a demagogia, que crescem e se revigoram à custa da dor, do sacrifício e das tragédias dos povos.

O maior inimigo da demagogia e do populismo é a seriedade e a verdade na governação e na vida pública.

Uma justiça tardia e unilateral, que castiga os fracos e iliba os fortes, por meras manobras dilatórias que se arrastam no tempo, alimenta os populismos e os que vivem à custa do medo dos outros.

A UGT continuará a trilhar o caminho de sempre – lutar pela defesa dos trabalhadores, pelo diálogo social, pela negociação coletiva, pela conquista e pelo reforço dos direitos de quem trabalha.

E continuará a investir na paz social, na justiça social e na solidariedade entre todos os que vivem do trabalho e do salário. Portugal sabe que pode contar com uma central sindical que luta pelo progresso, pelo compromisso, pelo equilíbrio, que não vira a cara à luta, que não foge, mas que trata os adversários com respeito e nunca negando o diálogo. Essa é uma marca que a UGT criou no país.

Não gera unanimismos e ainda bem. Nem unanimidades, e ainda bem. Mas é um percurso sério de 43 anos ao serviço dos trabalhadores e de Portugal.

E ainda bem.

Central analisa Plano de Recuperação e Resiliência

O Secretariado Nacional da UGT aprovou uma resolução por unanimidade e aclamação, em 26 de fevereiro subordinada ao título “Plano de Recuperação e Resiliência ao serviço da recuperação económica, do emprego e dos trabalhadores, com o envolvimento, a sério, dos parceiros sociais” saudando a decisão do Governo de submeter a nova versão a consulta pública, ainda que considere por um período demasiado curto, mais curto inclusivamente que o inicialmente referido pelo primeiro-ministro.

A UGT espera que a urgência do Governo para submeter o Plano a Bruxelas não resulte em prejuízo de uma efetiva participação dos parceiros sociais e da sociedade civil, e que o documento final incorpore os contributos e resultados desta consulta, garantindo o desenho e a implementação de uma estratégia mais equilibrada e coesa, que todos sintam como sua.

A UGT regista que esta nova versão apresenta algumas evoluções face à versão inicial, nomeadamente sustentadas na introdução e no reforço em algumas áreas importantes (como no caso da saúde), uma maior concretização da política de investimentos e dos seus objetivos, e numa análise mais detalhada sobre a articulação entre os vários instrumentos financeiros e as várias agendas de desenvolvimento europeias em curso: “É positivo que o documento procure – ainda que nem sempre com sucesso – evidenciar a coerência entre elas e a forma como devem contribuir para o desenvolvimento”.

A UGT salienta também que se revê em muitas das prioridades enunciadas e nas áreas, investimentos e projetos do Plano, tais como a melhoria das qualificações dos trabalhadores, a gestão das reconversões industriais, a habitação e um conjunto de outras respostas sociais (como as dirigidas à infância e velhice).

Mas entende que é preciso ir mais longe nalgumas áreas, como a valorização dos rendimentos, emprego de qualidade, a educação digital, um efetivo e generalizado combate à pobreza e às desigualdades e uma administração pública dotada de recursos humanos e de condições suficientes para que possa cumprir as funções essenciais do Estado.

E acrescenta que o Plano deveria estar bastante mais focado nas pessoas, mesmo que tal implique deixar alguns projetos e tipologias para momentos futuros e para outros tipos de financiamento.

O PRR assenta em dezanove componentes, prevendo que 47% das verbas tenham como fim a sustentabilidade ambiental, enquanto 38% visam a transformação digital, acima dos requisitos de Bruxelas (37% e 20%), respetivamente), dados que, sendo impactantes, não deixam de suscitar alguma apreensão à UGT, que considera que a opção do Governo Português de aceder a financiamento europeu por via apenas de subvenções, sendo conservadora, poderá revelar-se adequada face aos receios de uma eventual e indesejável mudança de políticas (contracíclicas vs. austeridade), à semelhança do que se verificou na anterior crise.

Valorização dos rendimentos

A UGT relembra que um dos vetores da Visão Estratégica apresentada por António Costa Silva era a rejeição de um modelo económico de baixos salários, que tem constituído a lógica empresarial do nosso País. Porém, afirma que alterar esse modelo exige medidas e respostas concretas que não vislumbra no documento.

Ao contrário, entende que este seria o momento para não continuar a adiar a discussão e uma intervenção sobre a valorização e a melhoria dos rendimentos do trabalho, a valorização das qualificações, a promoção da justiça fiscal e do desagravamento da tributação sobre o trabalho, avançando para um sistema fiscal adequado aos desafios económicos e sociais, e a dinamização da negociação coletiva, do mesmo modo que acrescenta que são não apenas essenciais para o nosso modelo de desenvolvimento e para o bem-estar das pessoas, mas para garantir uma das bases fundamentais para sair da crise: o reforço do consumo interno e a confiança.

Aposta no emprego de qualidade e nas qualificações

A UGT saúda que o documento reconheça o papel dos parceiros sociais, mas salienta que não chega remeter estas questões para a concertação social, quando o Estado tem também responsabilidades específicas nesta matéria, e alerta para a necessidade de assegurar um maior envolvimento dos parceiros sociais, nomeadamente os sindicais, como atores inultrapassáveis no desenho das políticas de formação profissional e das políticas ativas do mercado de trabalho.

Ainda em matéria de qualificação, considera que este seria o momento para estimular também os trabalhadores para a formação (não apenas as empresas), nomeadamente por via dos cheques-formação.

Combate à pobreza e às desigualdades

No que concerne a um domínio importante contemplado no PRR – o combate à pobreza –, não parece aceitável que, num quadro em que se agravam as taxas de risco de pobreza para os pensionistas, esta questão não seja equacionada no documento.

Mas a UGT também não compreende que a única intervenção específica de combate se oriente para a pobreza das áreas metropolitanas, quando são bem conhecidas as situações em regiões do interior do país: “Assim, o combate à pobreza – enquanto estratégia transversal e inclusiva – tem de avançar, desde já, com intervenções fortes e com recursos adequados.”

Modernizar, reforçar e rejuvenescer a administração pública

A UGT partilha, na generalidade, dos objetivos enunciados pelo Governo, mas considera que os instrumentos e os investimentos enunciados nesta fase ficam aquém do necessário, em termos de domínios de intervenção e de recursos financeiros.

E assinala, com preocupação, a ausência de uma política estratégica e plurianual para os recursos humanos: “Não é suficiente criar infraestruturas; é urgente qualificar, recrutar e reforçar a capacidade de reter e atrair os melhores.”



Diálogo social e a participação dos parceiros sociais

O envolvimento e a participação dos parceiros sociais em todas as fases do processo (elaboração, implementação, acompanhamento de execução e avaliação dos resultados) e em todos os níveis de intervenção sindical (central, regional, local e setorial), afiguram-se essenciais, devendo a UGT registar que, até ao momento, o Governo envolveu pouco os parceiros sociais na fase de preparação.

Não deixando de dar o seu contributo no quadro da consulta pública em curso, insta o Governo igualmente a concretizar a criação de um grupo de trabalho em sede de CPCS, para aprofundar a preparação do PRR e do Quadro Financeiro Plurianual (2021-2027), conforme compromisso assumido em anterior reunião de concertação social.

Desde logo, por se tratar de um órgão com muitos membros, o que potencia constrangimentos ao trabalho de acompanhamento e avaliação da execução do PRR, um pouco à semelhança do que acontece com as Comissões de Acompanhamento dos Programas Operacionais. A UGT refere que o diálogo social, nos diferentes níveis, é um elemento transversal e estruturante que não pode ser negligenciado pelo Governo: “A resposta ao “raro repto” da Comissão europeia por parte do Governo não pode ser formal ou diluidora da relevância do papel dos parceiros sociais na sociedade portuguesa.

Implementar uma agenda social

Na mesma reunião, o Secretariado Nacional instou a que, tal como o Governo determinou, como prioridade da sua presidência da União Europeia, a implementação de uma agenda social, indo ao encontro das reivindicações da UGT e do movimento sindical europeu, que aplique no próprio país uma agenda social, como forma de dar respostas urgentes e coerentes às necessidades dos trabalhadores, das famílias e das empresas.

Acrescenta que urge preparar o desconfinamento gradual e prudente, repondo a economia a funcionar, mas que urge, também, dar respostas sociais a quem recebe os salários e as pensões, valorizando os rendimentos e apoiando quem perdeu o emprego e quer regressar ao mercado de trabalho: “A UGT reivindica ao Governo uma clara prioridade para a agenda social interna. Ninguém pode ficar para trás.”

Saudação à recandidatura de Guterres a secretário-geral da ONU

Também por unanimidade e aclamação, o Secretariado Nacional da UGT aprovou a moção que a seguir transcrevemos, na qual nos reve-mos e a que nos associamos.

“O Secretariado Nacional da UGT aprovou por unanimidade e aclamação uma moção de saudação pela recandidatura ao cargo de Secretário Geral da Organização das Nações Unidas de António Guterres.

A UGT está convicta de que o novo mandato continuará pautado por um contributo inestimável para o reforço do papel da Nações Unidas com os compromissos para com a melhoria da justiça social e da sustentabilidade ambiental do planeta, pelo que se associa à posição de apoio já expressa pelo Governo português.

A sua reeleição muito honrará Portugal e os Portugueses.

Vacinação, segurança e prevenção

Noutra resolução aprovada por unanimidade e aclamação, mas em 26 de março e intitulada “Vacinação: a segurança e a prevenção que se impõem, um processo que urge acelerar, o Secretariado Nacional da UGT diz que se a task-force e a DGS se articularem de uma forma mais assertiva, talvez se conclua pela necessidade de adaptar os critérios de vacinação para o fator idade, excluindo os critérios que têm vindo a presidir à prioridade na toma da vacina, onde se incluem os cidadãos portadores de doenças várias.

Em nome de todos quantos estiveram e estão na primeira linha do combate à pandemia, dando a cara, a saúde e, em muitos casos, a própria vida em prol dos concidadãos, a UGT exige um rápido plano de vacinação a todos os profissionais de saúde, com argumentos que, por tão óbvios para o comum dos cidadãos, se escusa de invocar.

Vacinação e testagem na educação para ganhar segurança nas escolas

A UGT reivindica que, logo que haja vacinas disponíveis, os docentes e os não-docentes constituam uma das primeiras prioridades para o processo de vacinação, como fator de confiança e segurança nos espaços escolares.

E insiste na necessidade de que idêntico procedimento seja adotado para os docentes e não-docentes do ensino superior, os quais, para já, não estão incluídos nessa prioridade, o que critica muito fortemente.

A UGT sublinha a necessidade do cumprimento do calendário apresentado pela task-force para que se possa atingir a tão desejada imunidade de grupo antes do final do verão de 2021.

Teletrabalho

Depois de sublinhar que, quanto ao teletrabalho, o futuro passa pelo diálogo social e pela negociação coletiva, a UGT registou com agrado as recentes declarações do secretário de Estado adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, em que reiterou que pretende levar à concertação social potenciais aperfeiçoamentos a esta matéria: “A UGT espera que a sensatez daquela posição prevaleça e que não seja “ultrapassada por determinada conjuntura parlamentar, ávida de mostrar serviço”.

TSU e moratórias de crédito

A UGT exige equidade de tratamento para empresas e trabalhadores na implementação dos apoios do Estado no que diz respeito à TSU e às moratórias do crédito à habitação das famílias.

Neste sentido reivindica que:

- Atendendo ao princípio de equidade, os trabalhadores devem beneficiar de algum tipo de isenção, redução ou suspensão temporária do pagamento da TSU;
- Seja revista, pelo Governo, a argumentação de que só as empresas que apresentaram reduções substanciais de faturação é que beneficiarão do acesso a essas contrapartidas;
- Os apoios do Estado a centenas de milhares de trabalhadores que receberam apenas dois terços do salário na primeira fase de layoff sim-



plificado, bem como os progenitores que ficaram a cuidar dos filhos e que não receberam qualquer apoio, é um imperativo social e ético;

- Se assuma estarmos perante uma desigualdade gritante entre apoios a empresas e trabalhadores, pois embora os trabalhadores em layoff simplificado estejam a receber, agora, o salário a 100 %, não se pode ignorar que o limite desse apoio equivale a três salários mínimos.

E relembra ao Governo:

- Que as empresas continuarão a beneficiar de isenções, reduções, ou mesmo suspensões de pagamentos ao Estado e do prolongamento dos prazos das moratórias de capital e juros;
- Que o acesso ao crédito à habitação é um instrumento fundamental para os trabalhadores exercerem o direito à habitação condigna e de equilíbrio da vida familiar;
- Que não existe o mesmo tratamento do Governo para com as empresas e os trabalhadores.

Assim, o Secretariado Nacional da UGT exige:

- Que também os trabalhadores devem beneficiar do alargamento dos prazos das moratórias, no caso específico, no crédito à habitação;
- Que não é aceitável que o Governo prorogue os prazos dos créditos para as empresas e abandone os trabalhadores, nomeadamente no crédito à habitação e à relação unilateral com a entidade credora;
- Que o Governo não descarte por completo a análise deste assunto, não percebendo que estamos a falar de um potencial colapso social na vida de milhares de famílias.

E a central sindical dirige uma palavra final à generosidade e paciência dos portugueses após um ano de sucessivos estados de emergência, de sacrifícios, de partidas não anunciadas, de quebra de afetos e carinhos a milhares que nos abandonaram sem um último gesto de humanidade e de compaixão, de mitigações e cortes aos nossos direitos, liberdades e garantias que a Constituição plasma nos seus princípios, que a resistência dos portugueses tem sabido compreender e respeitar. E afirma que a pandemia não cerceou a democracia nem tirou a voz aos sindicatos ou aos trabalhadores.

Refere que, se conseguirmos vencer a austeridade também venceremos esta pandemia e os atropelos que ela impôs – o desemprego, as desigualdades, a pobreza (muita dela envergonhada), a perda de expectativas de futuro a todas as gerações. Mas não esquece que quem está vivo terá sempre os problemas quotidianos, familiares e socioprofissio-

nais, mais ou menos graves, mas que a solidariedade ajuda a mitigar. Outros deixaram-nos no último ano sem uma palavra de despedida. O apelo final: “Por eles e em nome deles, sejamos humanistas, solidários, generosos, tolerantes, altruístas, piedosos. Sejamos menos egoístas. Sejamos apenas Homens e Mulheres num tempo incomum.”

Abril e Maio

Numa outra resolução, mas de 22 de abril, subordinada aos temas “Trabalhar a empobrecer não garante futuro a Portugal” e “Abril e Maio: a festa faz-se ‘online’ por respeito aos portugueses”, a central sindical salienta que por respeito a tantas famílias que sofreram perdas irreparáveis, e a outras que sofrem, ainda hoje, os efeitos nefastos da crise sanitária, a UGT e os seus sindicatos, dirigentes e ativistas, associados e todos os trabalhadores e trabalhadoras que representam, decidiram que, apesar de a democracia não estar suspensa, nem estarem condicionados os direitos, liberdades e garantias que a Constituição da República postula, não irão para as ruas do nosso país comemorar Abril e Maio: “Festejar Abril e Maio também passa por discutir e promover os caminhos e os meios para reforçar os direitos dos trabalhadores, melhorar o Estado Social, refletir sobre o Serviço Nacional de Saúde, a escola pública, a proteção social e a justiça social, porque não vivemos em estado de sítio, mas sim de emergência.”

A UGT diz respeitar assim o sofrimento das famílias: “Por isso, a discrição da Festa “Online” não apaga a vontade de festejar e comemorar Abril e Maio, que será feito com respeito por quem sofre.

Combate às desigualdades

A UGT recorda que em Portugal 10% dos trabalhadores estão em risco de pobreza: “Trabalhar e ser pobre não é admissível.”

Por outro lado, em Portugal mais de 40% dos desempregados estão em risco de pobreza: “Descontar para a Segurança Social, perder o emprego e ter um subsídio de desemprego que não garante a fuga à pobreza não é admissível.”

Neste contexto, refere que a recuperação e a resiliência económica e social precisam de ser sustentadas, nomeadamente em mais empregos, melhores empregos; melhores qualificações e competências para os jovens e a população ativa; melhores salários e melhores condições de trabalho e de vida.



Mais de 24 milhões poderiam ter aumentos salariais com diretiva da UE



Mais de 24 milhões de trabalhadores na UE com baixos salários receberiam um aumento salarial muito necessário se as propostas sindicais para o projeto de diretiva da sobre salários mínimos adequados fossem aceites.

A Confederação Europeia de Sindicatos (CES) está a pressionar para a inclusão de um “limite de dignidade” na legislação que assegure que os salários mínimos legais nunca possam ser pagos abaixo de 60% do salário médio e de 50% do salário médio do Estado membro.

A Comissão Europeia incluiu o limite no projeto de diretiva, mas apenas como um guia indicativo para os Estados membros. A CES está a trabalhar em conjunto com os eurodeputados para que este seja um limite mínimo obrigatório quando a diretiva chegar ao Parlamento Europeu.

A CES solicitou também alterações que garantam que o requisito de “adequação” na diretiva signifique que os Estados membros podem decidir o nível a que os salários mínimos legais são sempre suficientes para assegurar um padrão de vida digno.

Uma análise da Comissão concluiu que o estabelecimento de um “limiar de dignidade” resultaria num aumento salarial de pelo menos um quarto da força de trabalho em seis países da UE.

Estes valores são apresentados pela Comissão Europeia. No entanto, não foram verificados e estão subestimados. Por exemplo, o valor correto para a Holanda é 16,52%.

Na oportunidade, a secretária-geral adjunta da CES, Esther Lynch, de-

clarou: “Um salário mínimo que deixa os trabalhadores na pobreza derrota todo o valor do salário mínimo. Mesmo os números conservadores da Comissão Europeia reconhecem a situação terrível que enfrentam milhões de trabalhadores que recebem o salário mínimo, mas o projeto de diretiva não se traduziria em aumentos reais.”

Cabe agora ao Parlamento Europeu e aos governos alterar o projeto de diretiva de forma a assegurar que os Estados membros não possam continuar a definir os salários mínimos abaixo do “limiar da dignidade”. Além disso, a diretiva necessita também de ser alterada, para exigir que os Estados membros estabeleçam os salários mínimos legais acima do limiar da dignidade e que sejam pagos a um nível “adequado”, estabelecido com a plena participação dos sindicatos.

Um aumento salarial digno para os que ganham menos na Europa é esperado há muito e impulsionaria a recuperação da UE. Não há melhor estímulo económico do que colocar dinheiro nos bolsos dos mais mal pagos, que são os mais propensos a gastá-lo em empresas em dificuldades, em vez de o acumular.

As propostas da CES para a diretiva de incluir um “limiar de dignidade” e uma garantia de “adequação” aplicam-se aos Estados membros com salários mínimos legais.

País	Número de trabalhadores que recebem aumentos salariais abaixo do “limite de dignidade”	Percentagem do total da força de trabalho que beneficiaria com o limite
Bulgária	648,951	23%
República Checa	492,040	11%
Alemanha	6,834,661	18%
Estónia	116,361	21%
Grécia	907,486	34%
Espanha	4,120,214	25%
França	2,201,939	9%
Croácia	249,612	17%
Hungria	803,709	20%
Irlanda	486,833	25%
Lituânia	115,777	10%
Luxemburgo	57,552	22%
Malta	24,323	12%
Letónia	143,656	19%
Holanda	657,937	9%
Polónia	3,998,329	31%
Portugal	508,126	13%
Roménia	1,476,091	36%
Eslovénia	61,832	7%
Eslováquia	408,788	19%

Internet restringida prejudica trabalhadores e estudantes

O Secretariado Executivo da UGT recordou, em 18 de fevereiro, que o Governo estabeleceu a possibilidade de as operadoras de telecomunicações poderem limitar e inibir a plena utilização da internet e outros serviços, de forma a salvaguardar o normal funcionamento das redes para serviços críticos e essenciais.

Esta é uma medida que a UGT diz compreender e subscrever e que tem uma finalidade que considera da mais elementar justiça, na medida que se afigura ser importante para dar resposta a uma crise de saúde pública que coloca em causa a vida de todos nós.

No entanto, considera que a medida impõe regulação e intervenção adicionais, que ponham cobro a potenciais consequências negativas para os trabalhadores, estudantes e consumidores, num momento de grave crise pandémica, que implica que centenas de milhar de cidadãos se encontrem nas suas casas em regime de teletrabalho e ensino à distância.

Assim, a UGT exige que o Governo tome medidas e adote salvaguardas que garantam que direitos fundamentais, como o direito ao trabalho e à educação, não são comprometidos.

É que, num momento em que o Governo estabeleceu a obrigatoriedade de teletrabalho para todos os que puderem exercer a sua atividade por essa forma, a limitação no acesso às telecomunicações em geral, e à internet em particular, poderá resultar em prejuízo, ou mesmo em impedimento, ao normal exercício da atividade profissional pelos teletrabalhadores.

Assim, deixa claro que o exercício não regular da atividade profissional pelo trabalhador, motivada por aquela determinação do Governo, não pode ter quaisquer consequências para o próprio, designadamente

disciplinares, ou de argumentos de redução de produtividade.

Por outro lado, afirma que a necessidade de recorrer ao ensino e à formação não presenciais tem consequências e impactos diferenciados, em função da situação concreta dos alunos e dos agregados.

Daí que considere ser necessário ter presente que nem todos os agregados têm capacidade para suportar os custos acrescidos de internet, ou sequer a possibilidade – pela distância e pela redução de transportes escolares – de, em alternativa, estar presencialmente num estabelecimento de ensino. Daí que a UGT defenda que é essencial garantir:

- o acesso, em condições adequadas, aos serviços de telecomunicações para os agregados em que existam alunos com ensino à distância;
- a gratuitidade da internet, com caráter de urgência, para todos os agregados mais carenciados.



Teletrabalho obrigatório é decisão que merece ponderação

A UGT diz ter ouvido, através da comunicação social, o Presidente da República afirmar que o teletrabalho será obrigatório até final do corrente ano. E interroga-se se é uma medida avulsa e ponderada.

Cró que não, até porque os sucessivos estados de emergência têm sido acompanhados por prudência dos órgãos políticos institucionais quanto aos efeitos, avaliados semanal ou quinzenalmente, em função da evolução da pandemia e do número de infetados e de óbitos verificados.

A central sindical considera do mais elementar senso que a eventual prolongação da obrigatoriedade do teletrabalho fosse analisada e refletida em função da evolução epidemiológica, e não de estados de alma ou, porventura, de avisos à navegação, preparando os portugueses para um cenário que, não devendo ser de afastar, pelo menos deve ser ponderado.

Os trabalhadores estão em teletrabalho porque o Estado português assim decidiu.

As regras do teletrabalho estão previstas no Código do Trabalho, ainda que de forma residual.

A atual situação não deve ser conforme a decisões que pretendem tornar normal e obrigatório o que deveria ser residual e voluntário.

A UGT sugere, assim, que estas matérias do foro laboral possam ser apreciadas e discutidas, previamente, em sede de concertação social, entre Governo, patrões e sindicatos, em vez de na praça pública, lançando pânico em milhares de trabalhadores que anseiam por um regresso, ainda que gradual, à normalidade.

Ou seja, reivindica dos vários titulares de soberania a manutenção de uma conduta de sobriedade, que tem sido relevante ao longo desta crise pandémica, em detrimento do alarmismo que tal notícia provocou nos trabalhadores, e apela à serenidade das palavras, ainda que possam ter tido um objetivo pedagógico.

“Se a decisão do Governo e do Presidente da República for a de prolongar o teletrabalho de forma obrigatória, discutam ao menos essa possibilidade com os principais interlocutores - empresas e trabalhadores” – conclui a UGT.

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

(OMS, 1946/1948)



O SAMS e a pandemia

Por Marcos Macedo Pinto, diretor clínico do SAMS

De um modo inesperado e numa época em que a ciência e a tecnologia têm visto desenvolvimentos brilhantes, todo o mundo foi bloqueado pela ameaça concretizada por um vírus.

De há uns anos a esta parte várias foram as vezes em que este risco surgiu, mas que nunca se concretizou, como foram os casos da Gripe das Aves, da gripe A e outros.

Desta vez, de uma forma sustentada, este novo vírus da família dos Corona vírus e chamado Covid-19 avançou pelo mundo, não respeitando fronteiras, raças, credos, idades nem estratos sociais.

O mundo percebeu que tinha que reagir, e reagiu.

Vimos com surpresa encerrarem-se serviços básicos que até esta data seria impensável acontecer.

Deste modo, o SAMS viu-se também obrigado, como muitas outras instituições, a encerrar as portas e a suspender temporariamente as atividades assistenciais.

Contudo, assim que possível, adaptou-se, reorganizou-se e criou mecanismos de segurança, higiene e defesa que rapidamente lhes permitiu retomar a atividade assistencial.

O Serviço de Assistência Médica e Social do SBN conseguiu retomar a atividade num tempo recorde, permitindo a realização de consultas presenciais mais cedo do que outras instituições e garantindo aos beneficiários a segurança necessária contra o risco de infeção por Covid-19.

Prova disso é que até hoje não houve nenhum caso de contágio conhe-

cido no interior das instalações, quer no que diz respeito aos funcionários, quer aos beneficiários.

Este facto só foi conseguido pelo esforço coletivo de toda a equipa do SAMS, apoiada pelos seus responsáveis.

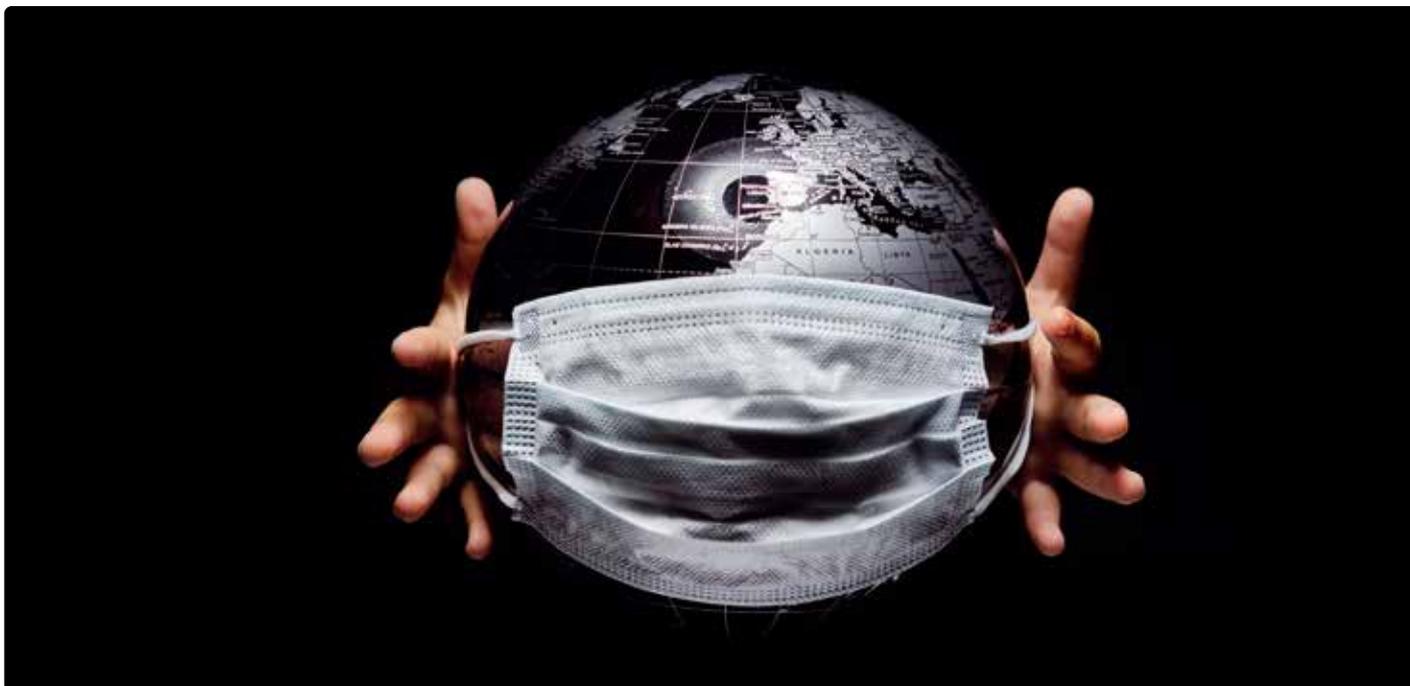
A situação atual, com um aparente controlo da pandemia, não nos pode deixar relaxados. Viu-se como uma abertura excessiva das restrições impostas levou a uma segunda vaga, que esteve perto de bloquear o nosso SNS.

Depende de todos nós, no nosso dia a dia, sermos responsáveis no que diz respeito ao risco de transmissão do vírus responsável pela Covid-19.

Continuamos a pedir a todos os beneficiários do SAMS que, em caso de doença com sintomas do foro respiratório, tentem contactar de imediato a linha Saúde 24, onde poderão, caso a situação seja suspeita de infeção por Covid-19, ser encaminhados rapidamente para cuidados médicos específicos.

Não obstante não termos tido até hoje no nosso posto médico qualquer surto infeccioso, precisamos de continuar a contar com a colaboração e a responsabilidade de todos, para que esta situação assim se mantenha, até que o plano nacional de vacinação em curso atinja os números que nos poderão dar a tão desejada “imunidade de grupo” e assim lentamente tentarmos um retorno às nossas vidas normais.

Contamos consigo!



A pandemia é uma realidade

Por António Morais, médico pneumologista do SAMS



Desde o dia 2 de março de 2020, altura em que foram diagnosticados os primeiros casos de covid-19 em Portugal, embora hoje se saiba que já umas semanas antes tivemos pessoas infetadas que não foram detetadas, que a surpresa e o desconcerto a que o vírus SARS-CoV 2 nos tem sujeitado são as características principais daquilo que vivemos e continuamos a viver. Efetivamente, no início, ninguém previu que um ano depois nos encontrávamos ainda a lutar sem perspetiva do fim, que teríamos novas variantes do vírus que complicariam ainda mais a luta contra o mesmo e que a nossas vidas, economia e bases estruturais da sociedade ficassem alteradas, provavelmente de forma inalienável.

Perante toda esta imprevisibilidade, existem alguns atos absolutamente incontornáveis a ter, quer para preservar a nossa integridade, quer para manter o maior equilíbrio social e comunitário possível.

- Limitar, através do nosso comportamento, a transmissibilidade do vírus. Tal exige que consideremos sempre como possível estarmos infetados e, como tal, devemos respeitar as regras de etiqueta respiratória, como o uso de máscara, a lavagem regular das mãos e o distanciamento de dois metros, e desta maneira também no protegemos de alguém com quem contactemos e que possa estar eventualmente infetado.
- Mantermos a nossa atividade fora da nossa casa, a nossa bolha, ao estritamente necessário.
- Em caso da presença de sintomas respiratórios e/ou febre, devemos procurar o mais célere possível ser testados para a possível infeção por SARSCoV2.
- Os doentes deverão cumprir a prescrição terapêutica instituída, de forma a manter as doenças crónicas estáveis e sem episódios de agravamento. Esta orientação torna-se ainda mais premente para todas

aquelas doenças de maior risco e que se tem associado a uma pior evolução e a uma maior mortalidade no contexto da covid-19.

Outra vertente da pandemia que enfrentamos tem a ver com o plano de vacinação em curso. Não podemos deixar de referir que a existência de várias vacinas apenas após um ano do início de uma pandemia com um vírus não conhecido previamente é um marco na evolução da humanidade, ainda mais com o grau de eficácia e segurança a que estão associadas. Efetivamente, a proteção de doença grave atinge os quase 100% e, apesar de vários milhões vacinados, são reportados escassos casos de efeitos adversos e de duvidosa relação.

Não existe neste momento qualquer razão racional, ou válida, para alguém recusar a vacinação, comprometendo, em caso de recusa, a sua segurança e a da comunidade. Efetivamente, nesta altura é dramático não ser possível disponibilizar as vacinas a todos os cidadãos, sendo muito difícil ver morrer alguém com a doença, situação essa que não ocorreria em caso de ter sido vacinado previamente. Nos países mais avançados em termos de vacinação, verifica-se que o número de doentes graves e de mortalidade tem diminuído de forma significativa, comprovando a eficácia das vacinas administradas.

O facto de neste momento apenas 15% dos cidadãos portugueses terem uma dose de vacina contra a covid-19 e apenas cerca de metade as duas doses que conferem a imunidade, mesmo considerando os cerca de um milhão de diagnósticos de infeção, conferidores igualmente de imunidade natural, leva-nos à conclusão de uma pequena percentagem da população portuguesa como estando imunizada. Por tudo isto, temos de manter o mesmo nível de alerta e de cuidados. Quanto mais tarde tivermos uma nova vaga, mais pessoas vão estar protegidas e menos impacto de doença e mortalidade iremos ter.

POSTO CLÍNICO DE S. BRÁS

Tratamento de varizes

Por Luís Loureiro, especialista em angiologia e cirurgia vascular pela Ordem dos Médicos
Fellow of the European Board of Vascular Surgery

A doença venosa crónica afeta cerca de 30% da população portuguesa, chegando aos 70% nas mulheres com mais de 65 anos. Trata-se de uma doença com uma taxa de mortalidade negligenciável, mas com uma morbilidade associada muito importante (principalmente nos estados mais graves).

O tratamento médico passa por estabelecimento de hábitos de vida saudáveis, com algum espaço para a terapêutica farmacológica. No entanto, a maioria dos doentes beneficiam do tratamento interventivo. As cirurgias de varizes foram das primeiras a ser realizadas pelo ser humano, sendo já referida a técnica de fleboextração (remoção de varizes) em 100 AC. No entanto, a cirurgia de varizes sempre foi associada a uma dor muito marcada, inicialmente por ser realizada sem anestesia e depois pela recuperação dolorosa e complexa.

De tal forma era difícil o tratamento nos tempos do Império Romano, que Caius Marius, o terceiro fundador de Roma, depois de ter sido tratado a uma perna recusou tratamento na outra, dizendo: "Parece-me que a cura não vale as dores que se passam."

E desde esses tempos até ao século passado pouco evoluiu o tratamento das varizes dos membros inferiores, com a pedra basilar a ser a remoção dos trajetos varicosos e das veias que os provocavam.

Na década de 60 do século passado, foi generalizado o tratamento de varizes com recurso a esclerosante. Consiste na injeção de produtos que levam à destruição da parede interna das veias, fazendo com que as veias "morram" por falta de alimento (o sangue que circula no seu interior). Apesar de esta técnica ser muito eficaz em veias de diâmetros reduzidos, nunca foi completamente eficaz nas veias de maior calibre e com paredes mais grossas.

Em 1995 foi introduzido na Europa o conceito de tratamento endotérmico de varizes. Pela primeira vez foi desenvolvida uma tecnologia que permitia a destruição de toda a veia que provoca as varizes. Este tratamento consiste na aplicação de temperaturas elevadas no interior das veias (cerca de 120°C), de forma a queimar a totalidade da veia e assim excluir os trajetos com varizes da circulação sanguínea.

Em Portugal esta tecnologia foi introduzida em 2010, sendo que fui dos primeiros a tratar doentes de forma menos invasiva e com menos dor no pós-operatório no nosso país.



Tratamento bilateral de varizes por radiofrequência no posto clínico de S. Brás

Quando em 2016 fui convidado pelo Conselho de Gerência para ser o responsável pela cirurgia vascular do SAMS Norte, pude introduzir estas terapêuticas minimamente invasivas no posto clínico de S. Brás. Foram já ali tratados centenas de doentes com recurso a esclerose em espuma, esclerose líquida, esclerose guiada por cateter e ablação das safenas por radiofrequência.

Em 2017 e 2018 foram tratados no bloco operatório de Pequena Cirurgia 97 doentes. Destes, 30% já tinham sido submetidos previamente a uma cirurgia de varizes e representaram um desafio técnico maior, que em todos foi ultrapassado.

A técnica utilizada permitiu que todos os doentes fossem tratados em regime de ambulatório estrito, sem necessidade de jejum ou repouso no pós-operatório, com um tempo médio de estadia no edifício de 55 minutos.

Nota: Os tratamentos referidos no texto, se efetuados no SAMS representam uma significativa redução no encargo dos beneficiários.



Condições especiais de estacionamento

A fim de facilitar o acesso ao posto de S. Brás, o SBN fez um protocolo com a Garagem Antero de Quental, através do qual todos os associados, beneficiários e utentes do SAMS/Norte poderão usufruir de um desconto de 20% nas tarifas de aparcamento automóvel ali praticadas.

Para beneficiar deste desconto, os associados, beneficiários ou utentes devem validar o talão de aparcamento junto da portaria do SAMS.

A entrada na garagem faz-se pela Travessa Antero de Quental, 300 (ao lado do Hotel Cristal).

Rede de prestadores do SAMS/ SBN

CASA DE SAÚDE DA BOAVISTA



A Casa de Saúde da Boavista pertence à Congregação das Irmãs Franciscanas Hospitaleiras da Imaculada Conceição, inaugurada em 8 de setembro de 1934.

Encontra-se munida de áreas de internamento médico-cirúrgico, bloco operatório com especialização na cirurgia cardiotorácica e disponibilização de uma maternidade.

Além destas valências, também está dotada de um serviço de atendimento médico permanente de 24 horas, clínica pediátrica e equipamentos de meios auxiliares de diagnóstico e terapêutica que complementam as diversas especialidades médico-cirúrgicas e não médicas disponíveis, tais como:



Casa de Saúde
da Boavista

- Anestesiologia
- Cardiologia
- Cardiologia Pediátrica
- Cirurgia Cardiotorácica
- Cirurgia Geral
- Cirurgia Maxilo Facial
- Cirurgia Pediátrica
- Cirurgia Plástica
- Cirurgia Vasculor
- Consulta da Dor
- Dermatologia
- Endocrinologia
- Gastroenterologia
- Ginecologia e Obstetrícia
- Medicina Geral e Familiar
- Nefrologia
- Neurocirurgia
- Neurologia
- Oftalmologia
- Ortopedia
- Otorrino
- Pediatria
- Pedopsiquiatria
- Pneumologia
- Psiquiatria
- Reumatologia
- Urologia

HOSPITAL FERNANDO PESSOA



O Hospital-Escola da Universidade Fernando Pessoa (HE-UFP), situado na Avenida Fernando Pessoa, 150, em Gondomar, foi inaugurado em 4 de dezembro de 2012.

Dotado de uma unidade multifuncional de cuidados primários, secundários e terciários, está provido de três salas cirúrgicas, de três unidades de recobro, de uma unidade de cuidados intensivos e de uma área de internamento médico e cirúrgico.

O HE-UFP tem também serviços próprios de meios complementares de

diagnóstico e terapêutica, desde as análises clínicas à imagiologia e à endoscopia.

Tem convenção para medicina física e de reabilitação, imagiologia, análises clínicas e exames de gastroenterologia, urgência de 24 horas, adulta e pediátrica, consultas de todas as valências clínicas e cirúrgicas, cuidados de enfermagem, nutricionistas, terapeutas ocupacionais, podólogos, terapia da fala e de psicomotricidade, psicólogos e outras terapias complementares.

Alfredo Oliveira,
advogado dos Serviços Jurídicos do SBN

Teletrabalho: do pré ao pós pandemia *Quo vadis?*

A situação epidemiológica provocada pelo coronavírus SARS-CoV-2 e pela doença COVID-19 obrigou a que fossem adotadas medidas excepcionais e temporárias de resposta ao estado pandémico que, à semelhança do que se verificou um pouco por todo o mundo, assolou o nosso país. Entre as medidas adotadas, ganhou natural destaque – quer pela sua generalização, quer pela obrigatoriedade que, a determinada altura, foi imposta – a prestação de trabalho subordinado em regime de teletrabalho.

Na verdade, com a pandemia, o teletrabalho ganhou uma nova dimensão (e proporção) até aqui nunca antes vista. Da parte das entidades empregadoras, tornou-se comum assistir-se à exacerbação – à exaustão, diga-se – das virtudes desta forma de prestação de trabalho: é o “novo normal”; a “evolução natural” das relações laborais; a “modernidade”; etc. Sendo também certo que alguns trabalhadores se aprontaram a declarar a sua preferência por este regime de prestação de trabalho – teoricamente e numa análise superficial – mais apto a conciliar as obrigações laborais com a vida familiar. Mas será mesmo assim? Estaremos, de facto, perante uma nova e irreversível forma de prestação do e trabalho com bastos e relevantes benefícios quer para trabalhadores como para entidades empregadoras?

Volvido cerca de um ano desde o surgimento deste “novo normal”, a realidade tem provado que os riscos existem e que esperar um retorno ao “normal” não é uma opção, sendo aliás expectável que, no “novo normal”, o teletrabalho assuma um peso superior àquele que tinha antes do despontar da crise pandémica.

Ora, apesar dos esforços mundiais na procura de soluções para a situação pandémica – com a busca e afinação de vacinas universais contra a Covid-19 à cabeça – não se poderá propriamente afirmar que a prestação de trabalho subordinado em regime de teletrabalho tenha sido uma descoberta dos tempos COVIDeanos em que vivemos e que esta forma de prestação de trabalho seja resultado duma qualquer fórmula inovadora encontrada durante o período pandémico. Na verdade, o regime do teletrabalho já consta do nosso ordenamento jurídico desde 2003.

A 16 de julho de 2002 – já lá vai quase uma década... – foi assinado o “Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho”, prontamente descrito pela própria Comissão Europeia como uma boa notícia para os trabalhadores e para as empresas e que tinha como objetivo “dar mais segurança a cerca de 4,5 milhões de teletrabalhadores assalariados na UE, preservando ao mesmo tempo a flexibilidade das empresas”. Este acordo foi concluído pelos representantes dos empregadores e dos sindicatos à escala europeia, tratando-se assim do primeiro acordo europeu concluído pelos próprios parceiros sociais, o que lhe valeu o epíteto de ‘histórico’ e um marco do advento da era do diálogo social europeu. No ano seguinte, em 2003, pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, é aprovado e publicado em Portugal o Código do Trabalho, tendo sido transposto, quase integralmente, o regime do “Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho”. Portugal tornou-se, assim, o primeiro país, a nível europeu, a estabelecer o regime jurídico do teletrabalho subordinado.



No Novo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o teletrabalho é regulado nos artigos 165.º a 171.º, não se tendo registado alterações significativas face ao regime anterior. Neste enquadramento legal, o teletrabalho é definido como “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

Ora, não obstante o teletrabalho esteja expressamente regulado na legislação portuguesa desde 2003, sendo uma forma de prestar trabalho muito atípica, a sua aplicação prática residual faz com que [quase] não exista jurisprudência portuguesa relevante sobre este tema. Assim, o recurso massivo ao teletrabalho, nomeadamente ao teletrabalho a par-

tir da residência do trabalhador, acabou por ser um verdadeiro choque de realidade que teve o condão de evidenciar tanto os aspetos positivos do regime como também as inegáveis desvantagens que este pode representar para os trabalhadores, além de demonstrar a insuficiência de um enquadramento legal genérico pensado para uma modalidade que se entendia ser marginal e que, fruto das atípicas circunstâncias, proliferou e, em muitas áreas, generalizou-se.

Ademais, o quadro legal resultante da legislação produzida no âmbito do estado de emergência extrapolou largamente o regime legal do teletrabalho em vigor no ordenamento jurídico pré-existente à crise pandémica, precisamente para ser dada resposta a essa emergência sanitária. Ora, se é certo que se compreende que perante situações excecionais – como a situação epidemiológica provocada pelo corona-



vírus SARS-CoV-2 e pela doença COVID-19 – sejam adotadas medidas excecionais, não se deverá cair na tentação de transformar esta excepcionalidade numa “nova normalidade” assim que a atual crise sanitária esteja ultrapassada ou não mais o justificar.

Segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), no segundo trimestre de 2020, o número de teletrabalhadores em Portugal cresceu 23,1%, abrangendo mais de um milhão de pessoas. Um inquérito do Banco de Portugal/INE mostra ainda que, na primeira quinzena de maio de 2020, 54% das empresas tinham trabalhadores em teletrabalho. Por sua vez, os dados referentes à primeira quinzena de julho de 2020 revelam que são as grandes empresas que mais recorrem a este regime (74%). Comparando as horas trabalhadas na semana de

referência, não há grande diferença entre trabalhar em casa ou fora de casa. Efetivamente, quem não esteve ausente e trabalhou fora de casa trabalhou em média 36 horas nessa semana e quem não esteve ausente e trabalhou a partir de casa trabalhou 35 horas. No mesmo período observou-se ainda que 1.038,0 mil pessoas utilizaram tecnologias de informação e comunicação para poderem exercer a sua profissão em casa, o que representou 21,9% do total da população empregada e 94,8% das que trabalharam sempre ou quase sempre em casa no período de referência.

Se é certo que o teletrabalho suscitava, antes da pandemia, várias resistências tanto por parte dos trabalhadores como das entidades empregadoras, rapidamente estas últimas se aperceberam de que a adoção deste regime de trabalho motivado pela pandemia poderia representar uma janela de oportunidade. De acordo com um inquérito da própria Confederação Empresarial de Portugal (CIP), citado pelo jornal Público, numa amostra de 954 empresas, menos de 40% tinha experiência de teletrabalho antes do confinamento imposto pela pandemia, mas 63% considerava ter condições para adotar o trabalho à distância e, entre estas, a adoção foi quase total. Das 63% de empresas que podiam adotar o teletrabalho, 92% fizeram-no. E, agora, 48% destas dizem ter intenção de continuar a ter teletrabalho.

Com efeito, do ponto de vista das entidades empregadoras, a redução de custos é evidente. Com a adoção do teletrabalho reduzem-se custos, desde logo, com instalações (de acordo com os dados do divulgados pela consultora imobiliária Cushman & Wakefield, as áreas arrendadas para escritórios em 2020 diminuíram 29% na Grande Lisboa e 17% no Grande Porto, prevendo-se uma manutenção do abrandamento da procura este ano). Diminuem também os custos com consumíveis (da água e luz aos produtos de higiene e limpeza), equipamentos (amiúde o trabalhador utiliza os seus próprios equipamentos no desempenho do seu trabalho), com pessoal (mediante a diminuição do absentismo) e com o trabalho extraordinário que mais dificilmente é contabilizado. Embora não tão evidentes ou tão pouco assumidas, há outras vantagens para as entidades empregadoras na prestação de trabalho subordinado em regime de teletrabalho pelos seus trabalhadores. Desde logo, as novas tecnologias acabam por permitir um maior controlo dos trabalhadores e o teletrabalho potencia o seu isolamento. Ora, este isolamento do trabalhador, por sua vez, maximiza a individualização das relações laborais e o conseqüente enfraquecimento do poder reivindicativo dos trabalhadores que vêm também as suas estruturas de representação coletiva terem a sua atuação naturalmente mais dificultada no que diz respeito ao quotidiano laboral da empresa.

Por seu turno, há também trabalhadores que preferem exercer as suas funções em regime de teletrabalho, que é tida como uma forma de melhor conciliar e articular as obrigações profissionais com a vida familiar e privada do trabalhador. Com efeito, o teletrabalho tem ainda outras vantagens que não podem ser ignoradas, do ponto de vista dos trabalhadores, nomeadamente no que respeita à diminuição das despesas e tempo de deslocação, ao acesso ao emprego por parte de pessoas com mobilidade reduzida, e à redução dos impactos ambientais. Na verdade, apesar do teletrabalho nos ser apresentado como solução ótima para conciliar a vida profissional e a vida privada e familiar dos trabalhadores, a verdade é que o processo de isolamento social e profissional, com limites ténues entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, poderá ter inúmeras e nefastas conseqüências. Não está apenas em causa o número de horas de trabalho, mas também a quantidade de

trabalho exigível ao trabalhador, a intensidade, o ritmo de trabalho. Ademais, o risco de invasão do tempo da vida privada e familiar pelo trabalho faz do teletrabalho um fenómeno com dimensões perigosas para os trabalhadores. Ora, o modelo de prestação de trabalho subordinado em regime de teletrabalho que se tem disseminado é um modelo de trabalhador permanentemente conectado e disponível, que poderá ter consequências graves na saúde mental e física dos trabalhadores e que nos remete para a discussão sobre o direito à desconexão que já vem de trás e não é exclusiva do regime de teletrabalho.

Perante o crescimento exponencial do número de trabalhadores em teletrabalho, a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd) foi confrontada com várias denúncias respeitantes à utilização de meios de vigilância por parte das entidades empregadoras. Perante esta situação a CNPD publicou um conjunto de orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho. No documento, esta entidade vinca que “soluções tecnológicas para controlo à distância do desempenho do trabalhador não são admitidas”. E vai mais longe, afirmando que “não é admissível impor ao trabalhador que mantenha a câmara de vídeo permanentemente ligada, nem, em princípio, será de admitir a possibilidade de gravação de teleconferências entre o empregador (ou dirigentes) e os trabalhadores”. Na verdade, uma das questões principais que esta experiência revelou foi a existência de formas de controlo por parte das empresas que podem ir além do que é admissível. Estamos perante equipamentos tecnológicos com um potencial de intrusão muito grande, pelo que convém sublinhar que a proibição da geolocalização, videovigilância e radiofrequência está bem patente no quadro legal existente, não legitimando a instalação destes meios de controlo o facto de o trabalhador ter deles conhecimento ou dar o seu assentimento.

Ora, perante este cenário, esperar que a pandemia seja controlada, que tudo volte ao “velho normal”, que as empresas se esqueçam das virtudes do teletrabalho, que a existência de um enquadramento legal genérico deste regime se prove suficiente para garantir os direitos dos trabalhadores e que a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) tenha capacidade para assegurar o cumprimento da Lei, parecem apenas ser possibilidades meramente utópicas e desadequadas do enquadramento desenhado para fazer face à situação pandémica que atravessamos mas cujas linhas mestras tenderão a perdurar no pós-pandemia.

Assim, urge afinar, desenvolver e densificar o quadro normativo que já existia antes das medidas excecionais adotadas e motivadas pelo combate à situação epidemiológica, por forma a não haver outro choque de realidade quando cessar a excecionalidade que motivou tais medidas. Será, assim, necessário visitar o enquadramento legal e acautelar os direitos dos trabalhadores, sendo que, nesse processo - que deverá merecer uma discussão profunda e interdisciplinar - será útil beber da experiência de outros países (a título de exemplo, refira-se que, recentemente, pelo Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de setembro, o Estado Espanhol legislou sobre esta matéria, tendo o diploma resultado de um acordo com os parceiros sociais, havendo também Convenções Coletivas de Trabalho de outros países europeus que disciplinam esta matéria).

Antes de mais, parece-me que as situações em que o trabalhador poderá optar pelo teletrabalho devem ser repensadas e alargadas. Designadamente no que respeita a aumentar o limite etário dos filhos (o Código do Trabalho prevê, no n.º 3 do art.º 166.º que o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito), bem como contemplar os trabalhadores mais velhos ou com idosos ou outros dependentes a seu cargo, tal como já se encontra previsto, aliás, em Convenções Coletivas de Trabalho de outros países europeus.

Por outro lado, a complementaridade do teletrabalho deverá ser um princípio basilar nesta matéria, mantendo-se o trabalho presencial como regra, bem como deverá expressamente prever-se a inequívoca voluntariedade do teletrabalho, garantindo que o trabalhador não é obrigado a optar pela modalidade de teletrabalho, ou esta poder ser-lhe imposta, devendo ainda manter-se e densificar-se o princípio da não discriminação e igualdade de tratamento (art.º 169.º do Código do Trabalho) entre os trabalhadores em regime de teletrabalho e aqueles que se encontram nas instalações da entidade patronal.

Deverá, além do mais, o recurso ao teletrabalho ser restringido e balizado, devendo a lei prever a necessidade, por exemplo, de a empresa elencar em que condições é possível utilizar extensivamente o regime de teletrabalho e da sua adoção carecer de um parecer prévio das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e/ou da intervenção prévia da ACT.





“... o próprio Direito do Trabalho é produto do homem solidário, não do homem solitário”.

Professor Jorge Leite

Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) constatou que apenas dois contratos coletivos de trabalho e dez acordos de empresa “possuem no seu conteúdo cláusulas que se referem ao regime de teletrabalho”.

Tal como superiormente nos ensinou o Professor Jorge Leite, “o próprio Direito do Trabalho é produto do homem solidário, não do homem solitário”. De facto, o isolamento decorrente do exercício de funções em teletrabalho no domicílio poderá ser altamente problemático para a construção do espírito de solidariedade do Direito do Trabalho, sendo que o enfraquecimento dos laços coletivos pode contribuir para um agravamento da situação de vulnerabilidade dos trabalhadores.

Neste contexto, a força da negociação coletiva e do movimento sindical será crucial para contrariar a tendência para a atomização e isolamento dos trabalhadores resultante da proliferação do teletrabalho. Todavia, a ação coletiva só poderá ser forte e eficaz se um conjunto de princípios (da complementaridade, não obrigatoriedade, igualdade, etc.) estiveram estabelecidos na lei geral e não apenas dependentes da negociação coletiva. Isto porque, por um lado poderão ainda existir resistências à inovação, por outro é consabido não haver garantias de que na negociação coletiva se consiga um regime mais favorável do que o previsto no Código do Trabalho.

Da parte do SBN, têm sido apresentadas propostas, em todas as mesas negociais que integra, que visam densificar a regulamentação do teletrabalho no setor bancário, bem como expressamente prever-se o direito à desconexão por parte dos trabalhadores bancários. Apesar de forte resistência das Instituições de Crédito (IC’s), alegando que tais matérias deverão ser a curto prazo objeto de alterações legislativas e que apenas deverá ser negociado clausulado a elas relativo após tais alterações, na última revisão do Acordo Coletivo entre várias instituições de crédito e o SBN, publicado no BTE n.º 9, de 08.03.2021, introduziu-se como dever das instituições, previsto na alínea d) do n.º 1 da cláusula 17.ª, “assegurar que a utilização de ferramenta digital cedida pela instituição não deve impedir o direito ao descanso consignado neste acordo e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados”.

Há, de facto, um longo caminho a percorrer quanto a estas matérias para que se alcance um modelo justo, equilibrado e que salvaguarde os direitos dos trabalhadores, sendo decisivas as alterações legislativas que se farão, bem como a regulamentação resultante da negociação coletiva e o trabalho inspetivo por parte das entidades competentes. Uma coisa, todavia, parece ser certa: a prestação de trabalho subordinado em regime de teletrabalho não mais será a mesma do que a que se verificou no período pré-pandémico. O teletrabalho veio para ficar. Caberá aos diversos agentes regulamentar em que moldes ficará.

Ademais, o recurso ao princípio de compensação a trabalhadores que estão em teletrabalho serve também este propósito de não encorajar o recurso ao teletrabalho e de compensar os trabalhadores por despesas que estes possam vir a assumir pelo desempenho da prestação de trabalho subordinado neste regime (como, por exemplo, despesas com os equipamentos necessários ao desempenho das funções, com a adaptação das casas para o teletrabalho, e com o pagamento de água, luz, gás e aquisição de consumíveis de várias naturezas). Existem, inclusive, experiências no plano europeu nesse sentido. Como é o caso da Holanda, em que um acordo entre sindicatos permitiu que essa compensação já tenha sido quantificada em alguns setores.

Por fim, a regulamentação deverá também incidir no dever do empregador respeitar os períodos de descanso do trabalhador. De não incomodar, não perturbar, não bombardear o trabalhador com todo o tipo de comunicações durante os seus períodos de descanso, tal como já se encontra previsto em sede de contratação coletiva noutros países. Trata-se, portanto, de não passar o ónus para o trabalhador, que, na prática, não tem condições para o exercer, na medida em que não ousa desconectar-se, por um lado temendo das consequências negativas a nível profissional e por outro lado assumindo que esse é o “preço” a pagar pelo “privilégio” de desempenhar a sua atividade laboral em regime de teletrabalho.

Assim, parece-me que adoção no enquadramento jurídico de modelos mistos, nos quais o teletrabalho é alternado com períodos no local de trabalho, pode ser uma das formas de potenciar as vantagens e minimizar as desvantagens deste regime de prestação de trabalho subordinado.

Por outro lado, provavelmente fruto da pouca expressão do regime de prestação de trabalho subordinado em regime de teletrabalho antes da crise pandémica motivada pelo coronavírus SARS-CoV-2 e pela doença COVID-19, também os instrumentos de regulamentação coletiva de teletrabalho (IRCT’s) em Portugal se têm limitado, na generalidade, a reproduzir o que consta da lei, sendo sua expressão é residual. De facto, analisando todos os IRCT’s publicados nos Boletins de Trabalho e Emprego em 2019 e até final do primeiro semestre de 2020, a Direção

ACT

Revisão do acordo do setor bancário para 2021

Bancos propõem 0%! Inacreditável e inaceitável!...

O processo de revisão do ACT para 2021 foi oportunamente iniciado pelo SBN, pelo SNQTB e pelo SIB, que apresentaram uma proposta de atualização das tabelas e das cláusulas de expressão pecuniária.

A essa proposta, o Grupo Negociador das Instituições de Crédito (GNIC) que outorgam

o ACT do setor bancário, apresentou no dia 1 de abril (note-se a ironia da data...) uma proposta de 0% de atualização.

Esta resposta do GNIC traduz-se num congelamento da tabela salarial e das pensões de reforma e sobrevivência, bem como das cláusulas de expressão pecuniária. E também das contribuições a cargo dos bancos para os SAMS, condicionando deste modo o seu financiamento e, por essa via, os benefícios atribuídos aos bancários e suas famílias.

Desta proposta de congelamento salarial resulta o seguinte:

– Os bancos, uma vez mais, ignoram o esforço, a dedicação e o profissionalismo que os bancários no ativo demonstraram em todas as

tarefas essenciais ao bom funcionamento da economia e à manutenção da confiança dos clientes, bem como quanto aos novos desafios, como moratórias e apoio a clientes à distância.

– Ignoram ainda as despesas acrescidas dos bancários com os filhos com aulas à distância (em casa) e com os meios que foi necessário adquirir para o efeito, bem como as despesas acrescidas que a maioria teve de suportar com o teletrabalho.

A proposta não promove a partilha de resultados com os trabalhadores, numa situação em que o setor financeiro foi um dos que deu um contributo positivo para o PIB em Portugal.

Mas aqueles bancos também desprezam os reformados e os pensionistas, aqueles que contribuíram para que o setor seja o que é hoje e que dependem exclusivamente desta negociação para a justa atualização das pensões de reforma ou de sobrevivência.

Grupo Montepio

Concluídas as negociações do ACT para 2020, com atualização salarial de 0,3%

O SBN, o SNQTB e o SIB que chegaram a acordo com as instituições que outorgam o ACT do Montepio, para a atualização das tabelas salariais, pensões e cláusulas de expressão pecuniária para o ano de 2020. O entendimento permitirá que os trabalhadores, reformados e pensionistas daquelas instituições vejam refletido o aumento de 0,3% dos salários e pensões no processamento de março, com retroativos a janeiro de 2020.

O subsídio de refeição terá um aumento de 0,73%, passando para 9,72€/dia, e o de apoio à natalidade subirá 5,82%, para 800€/filho.

Terminado que está o processo relativo a 2020, estes sindicatos irão dar início ao processo de negociação relativo a 2021.

Assim, e com efeitos a 1 de janeiro de 2020, os valores a vigorar passarão a ser os seguintes:

CLÁUSULA 112.^a

Subsídio de apoio à natalidade

- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor de 800,00€.
- (...)

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21^a, nº 2):
 - Grupos A e B - 884,14€.
 - Grupo C - 635,00€

- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21^a, nº 3).

Níveis	Tabela 2020 (€)
18	2.815,54
17	2.545,86
16	2.368,59
15	2.182,09
14	1.991,49
13	1.807,44
12	1.655,18
11	1.524,68
10	1.363,73
9	1.254,28
8	1.136,26
7	1.051,50
6	999,19
5	884,14
4	767,47
3	667,21
2	635,00
1	635,00

3. Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 62ª, nºs 3 e 4): 19,89€.
4. Diuturnidades (cláusula 73ª, nº 1): 42,19€.
5. Acréscimo a título de falhas (cláusula 74ª, nº 1): 139,20€.
6. Subsídio de refeição (cláusula 75ª, nº 1): 9,72€.
7. Seguro de acidentes pessoais (cláusula 76ª, nº 5): 152.750,75€.
8. Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 80ª, nº 2): 152.750,75€.
9. Subsídio infantil (cláusula 109ª, nº 1): 25,93€.
10. Subsídio trimestral de estudo (cláusula 110ª, nº1):
 a) 1º ciclo do ensino básico: 28,82€;
 b) 2º ciclo do ensino básico: 40,73€;
 c) 3º ciclo do ensino básico: 50,61€;
 d) ensino secundário: 61,47€;
 e) ensino superior: 70,43€.
11. Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 115ª): 186.550,63€.

ANEXO III - AJUDAS DE CUSTO Valor das ajudas de custo (valores em euros)

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das Instituições subscritoras	Com pagamento de refeições por parte das Instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das Instituições subscritoras
Em território nacional desde que implique dormida fora de casa	Total	51,32	33,35	15,39
	Parcial	25,66	7,70	-
Em território nacional sem que implique dormida fora de casa	Total	32,29	16,15	-
	Parcial	16,15	-	-
No estrangeiro	Total	123,15	76,97	30,79
	Parcial	61,57	15,39	-

ANEXO V - VALORES DAS MENSALIDADES DE PENSÕES Valores das Mensalidades de Pensões (valores em euros)

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2.423,36	1.126,21
17	2.186,81	1.018,35
16	2.018,97	947,44
15	1.862,05	872,84
14	1.702,02	796,59
13	1.555,49	722,96
12	1.438,67	662,07
11	1.338,37	635,00
10	1.211,80	635,00
9	1.115,32	635,00
8	1.010,40	635,00
7	937,78	635,00
6	895,72	635,00
5	802,59	635,00
4	707,59	635,00
3	635,00	635,00
2	635,00	635,00
1	635,00	635,00

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por ins-

tituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 127.ª:

Grupos A e B	Telefonista	Contínuo/porteiro e motorista	Apoio Geral
767,47	667,21	635,00	635,00



A reestruturação no Santander/Totta

Por nos parecer necessário esclarecer os associados do SBN no Santander/Totta, a seguir transcrevemos os comunicados e outros documentos referentes à situação vivida naquela instituição, no que respeita à reestruturação anunciada.

Assim, em 15 de outubro de 2020 foi emitido àqueles trabalhadores o comunicado conjunto 19/2020:

“Banco Santander

propostas de rescisão por mútuo acordo (RMA)

O SBN, SNQTB e 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. Estes 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 informação relevante e disponível;
- Caso sejam contactados pelo Banco, os trabalhadores devem sempre recorrer ao seu 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. Estes 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 mecanismos legais apropriados para a defesa dos direitos dos seus associados.

O SBN, SNQTB e 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.

Estaremos inteiramente disponíveis para apoiar os nossos sócios e prestar toda a informação que nos seja solicitada.

Como sempre e desta feita quanto ao Banco Santander, estes Sindicatos serão a primeira linha de defesa dos seus associados.”

Em 19 de janeiro, face às notícias de que o Santander iniciara mesmo a implementação da reestruturação, e face ao estado de emergência sanitária, ao sério agravamento da pandemia e às medidas legais implementadas, os sindicatos emitiram um novo comunicado conjunto, em que exigiam a suspensão imediata do processo de reestruturação em curso.

“Responsabilidade social e ética do banco santander, impõe que se suspenda o processo de rescisões e reformas antecipadas

O Banco Santander decidiu implementar um plano de reestruturação, que, segundo foi comunicado, visa a otimização da sua estrutura, para os anos de 2020 e 2021, com especial incidência neste último ano.

Porém, após o início desse processo de reestruturação, ocorreu uma relevante alteração superveniente das circunstâncias, designadamente a implementação pelo Decreto n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro, do dever geral de recolhimento obrigatório, que, na prática, resulta num confinamento do país, cujos efeitos são atualmente desconhecidos e imprevisíveis.

Assim, face ao atual estado de emergência sanitária, do sério agrava-

vamento da pandemia, das medidas legais implementadas e a implementar, decorrem efeitos e riscos tão imprevisíveis, quanto gravosos, para os trabalhadores que cessem os respetivos contratos de trabalho, particularmente por RMA.

Nessa medida, o Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal (SBN), o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e o Sindicato Independente da Banca (SIB), exigiram à Comissão Executiva do Banco Santander que suspenda o processo de reestruturação em curso até à estabilização da situação do País.

Outra coisa não se pode esperar de uma instituição com as responsabilidades laborais, sociais, éticas e humanistas que são apanágio do Banco Santander.”

Entretanto, o SBN, sempre consciente da necessidade da defesa dos interesses dos trabalhadores que representa e das perspectivas que se colocavam a esses associados e respetivas famílias, de verem o direito à proteção na saúde em risco de ser perdido, subscreveu com o Santander um “Protocolo Solidário” que, não sendo o ideal, minimizará os perigos de uma possível RMA. Desse protocolo deu conhecimento aos associados, em 23 de março, através do comunicado 2/2021 da Direção, que transcrevemos:

“«Protocolo solidário do SAMS» – O SBN empenhado na defesa e promoção dos direitos de todos

O SBN não ficou indiferente às notícias e informações que dão conta do encerramento de balcões e da intenção de o Santander promover a redução de postos de trabalho.

O SBN lançará mão de iniciativas ao seu alcance para defender responsabilmente os direitos e interesses de todos os seus Associados.

Não poupará esforços para salvaguardar, na medida do possível, os postos de trabalho, opondo-se a todas as formas de despedimento.

Repudiará as atuações de superiores hierárquicos ou outros representantes do SANTANDER que visem a coação de Associados do SBN a sujeitarem-se às ditas RMA, pois a adesão a proposta de cessação do contrato só poderá resultar de vontade livre e esclarecida do Trabalhador.

O SBN garante a cada um dos seus Associados todo o apoio através dos seus Serviços de Informação Jurídica e Contencioso, onde poderão consultar advogados disponíveis e preparados para o efeito.

O SBN, reafirmando a sua oposição a despedimentos e o seu empenho na defesa dos postos de trabalho, não pode ficar indiferente aos seus associados que, confrontados com iniciativas e propostas do SANTANDER, entendam, livre e conscientemente, aceitar a cessação do contrato de trabalho. Foi com esta única intenção de solidariedade e apoio que o SBN celebrou um Protocolo com o Santander, estabe-

lecendo as condições em que tais associados, com 50 ou mais anos, continuarão a beneficiar do SAMS para si próprios e para o seu atual agregado familiar.

O SBN está seguro de que todos os seus associados compreenderão e aceitarão o esforço e determinação do Sindicato em não abandonar aqueles que percam o trabalho e, por isso, perderiam também a qualidade de Beneficiários do SAMS. Esta atitude, de não abandono, é um imperativo do princípio e do dever da solidariedade entre bancários, que nos cumpre respeitar e cumprir.

A direção e os representantes sindicais do SBN no Santander estão disponíveis para reuniões nos locais de trabalho, a fim de prestarem esclarecimentos e apoio a todos, reuniões que obviamente terão de ser livres, com respeito pela autonomia sindical e, por isso, sem condicionamentos e muito menos com a presença ou qualquer tipo de tutela ou controlo de representantes da administração. Reuniões que respeitarão os serviços mínimos, não causando transtornos desnecessários.

O SBN deixa aqui um apelo à unidade e à solidariedade entre todos, bem como à sindicalização.

De mãos dadas, com o SBN cada vez mais forte e atuante, lutaremos com eficácia crescente pelos direitos e interesses em risco, que, em vez serem perdidos ou debilitados, urge salvaguardar e promover.

Mas a saga continuou, pelo que os sindicatos UGT do setor – SBN, Mais Sindicato e SBC – emitiram novo comunicado conjunto, onde lembravam ao banco Santander que a instituição tinha garantido aos sindicatos que haveria sempre negociação com cada trabalhador, sem a existência de pressões, de forma a que todas as RMA teriam, obrigatoriamente, de contar com o acordo do trabalhador.

**“Sindicatos não aceitarão medidas unilaterais
O SBN, o Mais Sindicato e o SBC, lembram à administração Santander Totta que lhes assegurou que só haveria saídas do banco por acordo com os trabalhadores.**

E exigem que cumpra a sua promessa

Os Sindicatos foram hoje surpreendidos pela nota de imprensa do BST, e subsequentes declarações, de que o banco pretende reduzir o número de trabalhadores, recorrendo a medidas unilaterais – ou seja, a despedimentos.

O Mais, o SBN e o SBC não permitirão ameaças e recorrerão a todos os meios legais e outros para proteger os trabalhadores.

Desde a primeira hora que os Sindicatos acompanham o processo de redução dos quadros de pessoal encetado pelo banco.

Pediram – e conseguiram – que o banco enveredasse pelas reformas, e o banco comprometeu-se a contactar todos os trabalhadores que tivessem mais de 55 anos.

E, ao contrário do insucesso invocado pelo banco, o processo de reformas antecipadas está longe de estar concluído: dos cerca de mil trabalhadores que cumprem os requisitos, nem metade foi contactado.

RMA não aceites

O BST refere já um plano de reestruturação em junho. No entanto, não sabe quantos trabalhadores saíram voluntariamente, ao mesmo tempo que nega a mesma possibilidade a muitos que se pronunciaram favoravelmente. A verdade é que muitos são os que manifestaram

interesse em negociar uma rescisão por mútuo acordo (RMA), mas o banco não aceitou.

Trabalhadores há que aceitaram a RMA proposta e já abandonaram o banco; muitos outros pretendem fazer o mesmo se o BST lhes apresentar propostas justas. A solução destes casos está nas mãos do banco... Mas outros optaram por continuar a trabalhar e assim devem continuar, sem pressões ou ameaças. Os Sindicatos não o aceitarão.

Honrar a palavra dada

O BST comprometeu-se perante o MAIS, o SBN e o SBC que só haveria saídas por acordo com o trabalhador. Exige-se-lhe que honre o compromisso. Nada justifica que o banco pense sequer em despedimentos, seja sob que forma for – coletivo, por extinção do posto de trabalho, ou qualquer outro subterfúgio.

O comunicado do BST refere uma redução unilateral de 100 a 150 trabalhadores. Seja o que for que isso signifique, o Mais Sindicato, o SBN e o SBC exigem que o banco cumpra o prometido: não haver imposições ou pressões e qualquer medida deve ter o acordo do trabalhador. Os Sindicatos querem acreditar que o Santander saberá e quererá manter a paz social e tratar os trabalhadores com justiça e dignidade. Se é hoje um grande banco, aos seus trabalhadores o deve.

Se o banco adotar qualquer outro procedimento, o Mais, o SBN e o SBC recorrerão a todos os meios legais e outros para proteger os trabalhadores. Que não fiquem dúvidas.

Os trabalhadores do BST podem contar com o SBN, o MAIS, e o SBC.”

Entretanto, os sindicatos remeteram aos associados no Santander/Totta a carta que a seguir transcrevemos:

“Colegas,
o SBN, o Mais Sindicato e o SBC, têm já reuniões agendadas para expor a situação dos trabalhadores do BST e defenderem as suas prioridades: saídas da instituição só por acordo e reformas em detrimentos de rescisões.

Na sequência das medidas decididas na passada semana pelos três Sindicatos dos Bancários da UGT, solicitámos diversas reuniões.

A nosso pedido, a UGT solicitou uma audiência urgente ao Governo e a audiência está confirmada para amanhã, dia 4 de maio.

Por sua vez, a administração do banco também respondeu ao nosso pedido, tendo marcado uma reunião para quarta-feira, dia 5.

Entretanto, aguardamos a resposta dos grupos parlamentares com indicação de datas para as reuniões solicitadas.

Continuamos a insistir em duas prioridades:

– Que os trabalhadores só saiam do banco por acordo;

– Que o banco dê seguimento ao processo de reformas, em detrimento de rescisões por mútuo acordo (RMA).

Assumimos a responsabilidade de tudo fazer para defender os trabalhadores. E, conscientes do medo que se vive na instituição e da fragilidade da vossa posição, vamos proteger-vos sem, por agora, vos envolver ou expor.

Ao contrário de outros, os Sindicatos da UGT querem preservar os trabalhadores do BST. Sem demagogias, recorreremos a todas as vias ao nosso alcance, sem vos empurrar para o conflito ou expor-vos na praça pública. Seremos nós, os Sindicatos, a dar a cara por todos e por cada um. Mas se for necessário, e em última instância, chamar-vos-emos para se juntarem à nossa luta.

O SBN, o MAIS e o SBC querem resolver o problema e acreditamos que vamos consegui-lo, sem guerra e com paz social.

Podem contar connosco”

Em 5 de maio, após terem sido recebidos pela ministra do Trabalho, os sindicatos da UGT emitiram o comunicado nº5 de 2021, dando conta do resultado das diligências, conforme a seguir transcrevemos;

“Governo e BST sensíveis às preocupações dos sindicatos

A ministra do Trabalho prometeu intervir da melhor forma face à redução de trabalhadores na banca. Já a administração do BST aceitou adiar qualquer medida unilateral, agindo de acordo com as propostas do Mais, SBC e SBN.

As medidas de repúdio à intenção do Banco Santander Totta (BST) de rescindir unilateralmente com 100 a 150 trabalhadores delineadas pelos sindicatos dos bancários da UGT já está a dar frutos: foram realizadas duas das reuniões solicitadas – com a ministra do Trabalho e com a administração da instituição.

Ontem mesmo, dia 4, UGT, Mais Sindicato, SBC e SBN reuniram-se via Zoom com Ana Mendes Godinho.

Muito célere a responder ao pedido, a ministra do Trabalho mostrou-se sensível às preocupações transmitidas e comprometeu-se a contactar a administração do Banco Santander. A ministra garantiu ainda manter um canal aberto com os Sindicatos para acompanhar a questão da redução de quadros de pessoal na banca.

Os sindicatos aguardam agora a marcação de reuniões com os vários grupos parlamentares e com a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).

Aceitar e agir

A reunião com administração do BST decorreu esta manhã, dia 5. Os

Sindicatos da UGT manifestaram as suas preocupações face às recentes declarações do banco e apresentaram alternativas.

A administração foi sensível aos argumentos e à postura dos Sindicatos, que reiteraram estar dispostos a negociar e encontrar soluções.

Nesse sentido, o BST comprometeu-se a adiar a aplicação de qualquer medida unilateral, aceitando proceder em conformidade com o pedido dos Sindicatos, que insistem na necessidade de o banco:

- Negociar saídas por acordo e não por decisão unilateral do banco;
- Contactar todos os trabalhadores que pretendam aceitar a reforma e cumpram o requisito de terem 55 ou mais anos;
- Abrir o processo de candidaturas a rescisões por mútuo acordo (RMA);
- Requalificar os que querem continuar no banco, pois há muito trabalho e muitos trabalhadores estão a ser sobrecarregados.

Ao lado da solução

O SBN, o MAIS e o SBC mantêm a sua posição: não embarcam em estratégias de guerrilha. Estão e estarão ao lado dos trabalhadores, sem os expor – darão a cara por eles – e respeitarão qualquer que seja a sua decisão.

Os Sindicatos da UGT estão do lado da solução. Os trabalhadores podem contar com o seu apoio.

Entretanto, também no dia 5 de maio, o Santander emitiu o seguinte documento:

“Nota da Comissão Executiva

A administração do Banco Santander Portugal reuniu-se hoje com os Sindicatos dos Trabalhadores Bancários integrados na UGT, nomeadamente o SBN – Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal («SBN»), o Sindicato dos Bancários do Centro («SBC»), e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias – Mais Sindicato («Mais»). A reunião realizou-se a pedido dos referidos Sindicatos e teve na ordem de trabalhos o anúncio feito pelo Banco no dia 28 de Abril de que, nos termos legais, se iniciou uma fase de consulta à Comissão Nacional de Trabalhadores relativa a medidas unilaterais de redução de postos de trabalho.

O SBN, o SBC e o Mais manifestaram a sua preocupação com a iminência de tomadas de posição unilaterais, solicitando o adiamento da aplicação de quaisquer medidas.

De igual modo, o SBN, o SBC e o Mais manifestaram a convicção de que há colaboradores com predisposição para voluntariamente acordar com o Banco a sua saída, principalmente por reforma.

O Banco reconhece o contributo que desde há décadas o SBN, o SBC e o Mais têm prestado para o esclarecimento, informação e apoio aos trabalhadores do Santander em Portugal, bem como a sua credibilidade na procura de soluções adequadas e sustentáveis.

Ainda este ano, e no interesse exclusivo dos colaboradores do Banco, foi possível estabelecer protocolos que permitiram que os trabalhadores filiados no SBN, no SBC e no Mais pudessem em certas condições continuar a beneficiar do SAMS, mesmo após a sua saída voluntária do Banco por RMA.

O Banco defende sempre a concertação, o diálogo e a promoção de soluções equilibradas. Assim respeita os seus trabalhadores perante a necessidade de redução do seu quadro de pessoal e de assegurar a sustentabilidade futura para os colaboradores das próximas gerações. Por estas razões, atendeu às solicitações transmitidas pelo SBN, SBC e Mais, e tomou a decisão de adiar temporariamente a aplicação de qualquer medida unilateral, mantendo durante este período as propostas já apresentadas aos colaboradores envolvidos, com a expectativa de que as propostas apresentadas venham a ser aceites, e possam evitar a aplicação de um despedimento coletivo, tal como previsto na lei. O Banco abrirá ainda a possibilidade a qualquer colaborador de solicitar a apresentação de propostas de acordos de saída, independentemente da sua idade e da área em que esteja colocado.

O Banco mantém-se disponível para analisar quaisquer propostas construtivas de diálogo que lhe venham a ser apresentadas por outras estruturas sindicais e representativas de trabalhadores, o que até à data não sucedeu.

O plano de transformação mantém-se em execução, estando a decorrer os contactos promovidos pelo Banco ao abrigo do Plano 55+ até Junho, e no final desse mês será apresentado um plano de reestruturação global do quadro de recursos humanos, sem prejuízo da reavaliação que entretanto será feita das medidas agora temporariamente adiadas. ”

Os sindicatos esperam que o bom senso prevaleça e que as promessas não sejam vãs...

Ver para crer...

mas sempre atentos e prontos para responder na defesa dos direitos dos associados.

Se tem dúvidas, recorra ao Sindicato, porque só assim pode ser defendido.



Bancos têm de ser cuidadosos na concessão de dividendos

(In "VidaEconómica" de 16 de abril de 2021)

Na perspectiva de Christine Lagarde, a evolução dos mercados financeiros não está em linha com os débeis resultados empresariais.

As vulnerabilidades nos mercados financeiros aumentaram, alertou a presidente do Banco Central Europeu, Christine Lagarde.

A volatilidade está na ordem do dia, tendo em conta as mudanças abruptas nas valorizações dos ativos, pelo que o BCE insiste para que os bancos mantenham os seus dividendos em limites razoáveis, abaixo de uma linha conservadora.

Considera a responsável do banco central que o otimismo nos mercados financeiros, não está de acordo com os débeis balanços empresariais. Pelo que apela à prudência máxima.

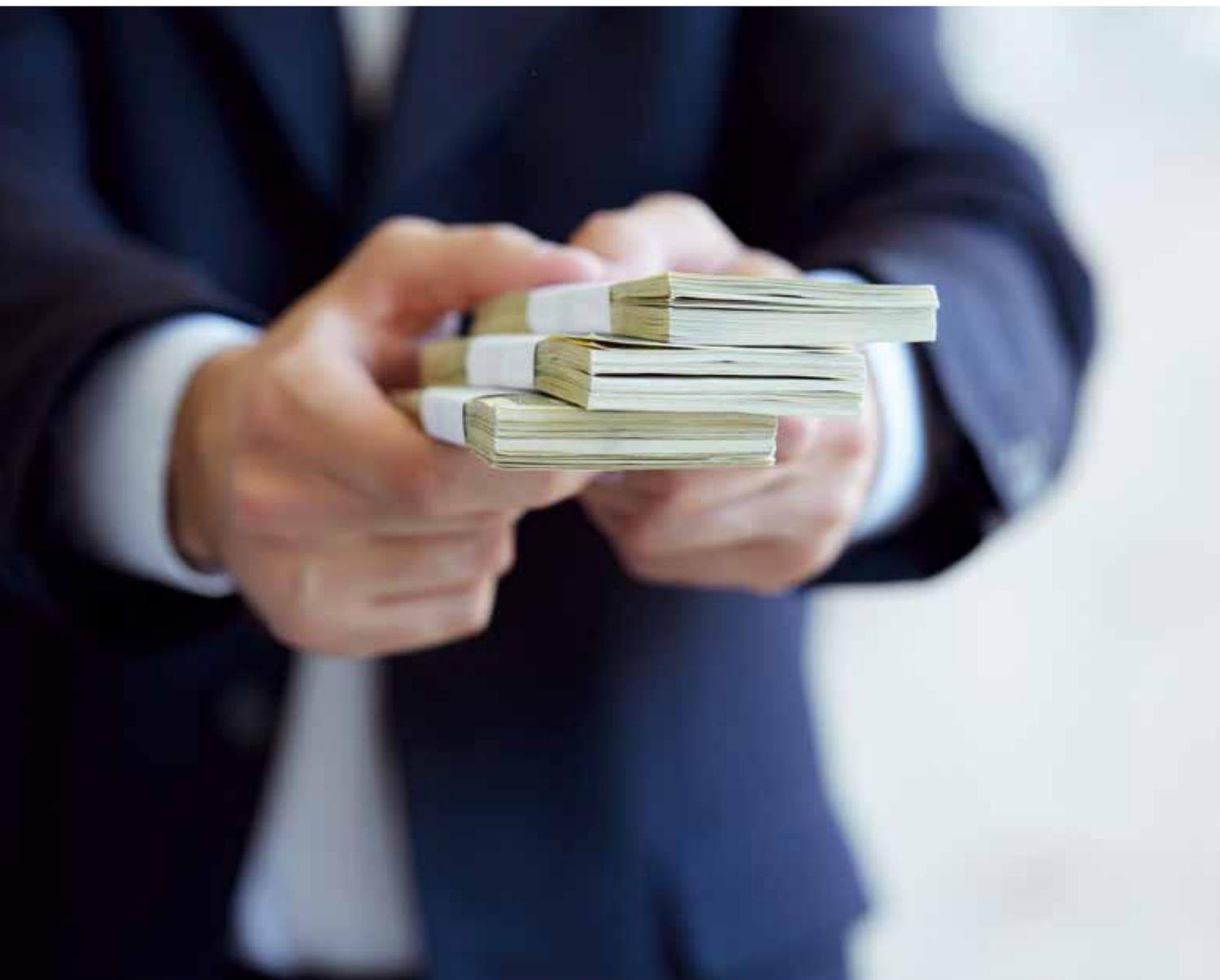
No que se refere aos bancos da Zona Euro, admite que os mesmos possuem reservas consistentes de capital e liquidez, mas avisa que há

riscos crescentes quanto à qualidade dos ativos, ao mesmo tempo que a rentabilidade se mantém a níveis reduzidos.

Já no setor financeiro não bancário, acontece que há um agravamento das vulnerabilidades, graças à evolução recente do mercado num contexto de um período prolongado de assunção de riscos e uma deterioração das almofadas de liquidez.

Face à necessidade de manter as medidas de apoio às empresas e às famílias dentro do possível – temporárias e cada vez mais seletivas – Lagarde defende que é essencial que as entidades competentes se assegurem que as almofadas de capital possam ser utilizadas, sempre que tal se verifique necessário, para absorver perdas e sustentar o crédito.

É fundamental que o crédito continue a fluir, mas os bancos têm de ser pró-ativos na identificação e na gestão de eventuais riscos.





A pandemia do nosso (des) contentamento

Por Artur Penedos

O Planeta está a ser, mais uma vez, vítima de uma doença desprezível – a pandemia provocada pela COVID19 – que nos atingiu a todos de uma forma que ninguém imaginava que pudesse acontecer.

Se é verdade que no início houve a tentação de negar a realidade, com dirigentes mundiais a declarar que tudo não passava de uma invenção, as consequências abateram-se rapidamente sobre a humanidade e mostraram as fragilidades dos sistemas de saúde – os hospitais não estão dimensionados para situações desta natureza.

A Organização Mundial de Saúde, que tardou em declarar a pandemia, continua às aranhas. Não tendo a força que seria desejável, as investigações a que procedeu na China, pouco ou nada revelaram sobre as responsabilidades humanas que poderão estar por detrás desta calamidade.

Recordo que a pandemia mais grave da história da humanidade foi a gripe espanhola, que aconteceu em 1918 e foi responsável por uma contaminação de 500 milhões de pessoas, das quais pereceram 55 milhões! A triste realidade carrega em si mesma um enorme desarranjo económico e social e provocou já um exponencial aumento do desemprego e, com ele, o acelerado crescimento das vítimas da pobreza e da exclusão social.

Fruto de um esforço nunca antes tentado e passado pouco mais de um ano após o início da COVID19, a vacina (que noutros tempos precisava de uma maturação superior a 3 ou 4 anos) está aí e a esperança da humanidade para vencer o desafio é cada vez maior.

Há quem pense que o perigo já passou, mas é preciso moderar euforias, mantendo a proteção e distanciamento, de modo a que não surja uma recaída indesejada e possamos ver a morbilidade a desaparecer e a vida económica e social a regressar à normalidade.

Mas, a nova realidade com consequências ainda não completamente identificadas, atingiu os trabalhadores nas suas relações laborais. Criou condições para que alguns empregadores menos escrupulosos, a coberto das dificuldades provocadas pela redução da atividade económica, procurassem libertar-se de responsabilidades, recorrendo ao despedimento e à rescisão de contratos de trabalho.

Na banca, onde se têm operado grandes transformações, sobretudo motivadas pela introdução de novos equipamentos e de mudanças no modelo de prestação de serviços, que levaram a uma drástica redução dos recursos humanos, juntou-se-lhe agora o dilema da crise sanitária.

Trabalhadores merecem compensação pelo acréscimo de despesas imprevistas

Este novo constrangimento, fruto da necessidade do confinamento, empurrou muita gente para o teletrabalho e para a incerteza que o modelo transporta consigo.

Impõe-se, por isso, uma solução retributiva que compense os trabalhadores pelo acréscimo de despesas imprevistas na relação contratual.

Um ano após o início da pandemia, infelizmente, continuam os anúncios de dispensa de trabalhadores bancários, que ninguém quer chamar de despedimentos coletivos e com eles a contínua redução do emprego no setor bancário.

Como se não bastassem as dificuldades criadas aos bancários e às suas organizações sindicais, com as transformações operadas no setor, o governo de Durão Barroso e Bagão Félix deixaram uma pesada herança para complicar mais o processo.

Em 2002, com a aprovação do Código do Trabalho, criaram uma “cláusula de caducidade” para os Contratos/Acordos Coletivos de Trabalho, que “matou” a negociação coletiva e deu aos patrões o instrumento que eles ambicionavam, para reduzir ou eliminar direitos arduamente conquistados.

A pandemia da COVID19, como digo, carrega consigo nuvens negras para a humanidade e põe a nu as fragilidades e deficiências do modelo de proteção e apoio aos idosos, baseada em lares e centros de dia.

Na verdade, os lares de idosos limitavam-se a acolher quem não tinha outros recursos – uma família com disponibilidade para tratar deles ou meios próprios para contratar servidores – e, por isso, sempre que surgiam problemas de saúde, tudo era encaminhado para o Serviço Nacional de Saúde e por ele resolvido.

Foi esse modelo que mostrou as fragilidades da organização social mundial e obrigou a que se tomasse uma intervenção mais musculada para evitar males maiores.

Para melhor compreensão do fenómeno, recordo alguns números sobre as faixas etárias que mais morbilidades tiveram e que explicam os constrangimentos que estamos a viver.

Em pouco menos de 17.000 mortes, dos 0 aos 30 anos temos cerca de uma dúzia de mortes; dos 30 aos 60 anos, a cifra sobe bastante, mas ultrapassa escassamente os 3%; acima dos 60 anos é que as coisas se complicam, ultrapassando os 16.000, o que representa mais de 96%! A solução encontrada pelos poderes públicos foi a proibição legal de contacto físico entre os idosos e os seus familiares e o uso obrigatório de máscaras.

Recorde-se que o Sindicato dos Bancários do Norte, agora também designado de Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, sempre procurou servir e socorrer os seus associados nas suas necessidades mais elementares. Gerou a sua própria estrutura de proteção e apoio aos idosos que representa.

O seu, nosso Lar de idosos, designado por “SBN – Residência Sénior” é certamente uma muito agradável exceção ao modelo tradicional.

A forma como trata os seus utentes, sustentada em serviços de grande qualidade e apoiados pelo subsistema de saúde dos bancários, os SAMS, proporcionou uma resposta à pandemia de forma diversa e, desse modo, pode evitar a morbilidade que, um pouco por todo o lado, atingiu os mais idosos.

Recordar e viver

Por José Amaral

Estou no mesmo sítio
Sem nesse sítio estar
Foi nele que nasci
Até a morte chegar.

O que hoje não vejo
Outro mundo eu já vi
Pessoas que se foram
Amigos que eu perdi.

Estou assim meditando
No que a vida me ofereceu
Mas também recordando
O que ela não me deu.

Depois deste balanço
Do deve e do haver
Só me resta o bom senso
De recordar e viver.



Liberdade*

Por Raul Fernando Teixeira de Sousa

A Revolução nasceu
E a ditadura morreu.
No mesmo dia,
A liberdade chegou
Gloriosa e serena,
Quando, Zeca Afonso cantou
«A Grândola Vila Morena».
O povo saiu à rua
E se uniu num abraço fraterno,
Num abraço amigo.
Trazia a paz consigo,
Um momento,
Que será eterno.
A liberdade já era sua
E a multidão, em euforia,
Com incontida alegria
Em unísono cantava,
«O povo unido
jamais, será vencido»
Eu também espero
Que da minha liberdade
Nunca venha a ter saudade
Saudade que não quero.

*poema publicado no II Volume da Antologia da Literatura Livre



As estações e a vida

Por José Amaral



Tudo ficou extasiante
Verdejante como a hera
E o tempo num instante
Abraçou-se à Primavera.

Logo tudo desabrochou
Num misto de emoção:
A Natureza nos convidou
Para os folguedos de Verão.

E já um pouco cansados
Caímos em suave sono
Levantamo-nos alquebrados
Ao encontro do Outono.

O ciclo está a fechar-se
Desde o céu ao inferno
A chama quase a extinguir-se
Sem azeite pró Inverno.

Senhora de Fátima

Por Raul Fernando Teixeira de Sousa

Eu sou um barco
Que navega
No mar da saudade
Minha Senhora,
Tu foste a minha âncora
Que me protegeu da tempestade
Chegou a hora
Minha Senhora
De Te agradecer
Alimentaste a minha alma inquieta
De inspiração
Fizeste de mim um humilde poeta
E eu, dos meus poemas
Fiz para ti uma oração





O manchego

Por *Silvio Martins*

O canto do galo acorda a madrugada
E a manhã que se tingi de luz acobreada,
Abre, ao dia, da Mancha a planura.
Revolvendo no ar a poeira da estrada,
Cabelos ao vento na magra montada,
Avança na luz crepuscular,
Com seu nimbo de sonho e de loucura,
Errabundo no tempo e no lugar,
O Cavaleiro da Triste Figura!

xxx

Nos campos maninhos onde só gados,
Por rudes pastores apascentados,
Vão resistindo a vida tão dura,
Vê o Manchego guerreiros armados
E gigantes por outrem jamais achados.
Em castelos roqueiros, chorando a desdita,
Imagina donzelas em clausura
Esperando a ajuda da espada expedita
Do Cavaleiro da Triste Figura!

xxx

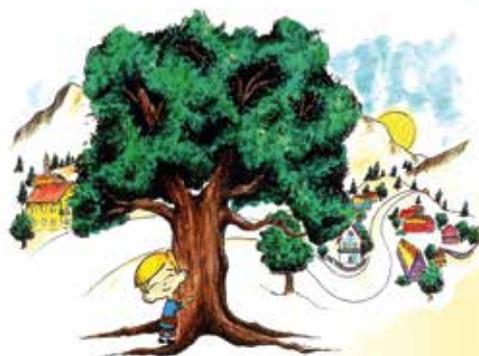
Excessos de sol no elmo brilhante
Escandecem-lhe a mente e o olhar delirante.
De lábios cerrados e arrogante postura,
Crava as esporas no Rocinante
E à desfilada, com voz trovejante,
Para pasmo de Sancho no tardo jumento
A quem tal fúria desgraça augura,
Ataca pacatos moinhos de vento,
O Cavaleiro da Triste Figura!

xxx

De alma ligeira e corpo alquebrado,
Deambula o herói, equivocado,
Nos longos caminhos da insana aventura.
Os fantasmas por quem se sente guiado
Habitam nos arquivos do passado,
Lá nos poeirentos sótãos da História.
Perdido em atos de inútil bravura,
Vai perseguindo a fama ilusória,
O Cavaleiro da Triste Figura!

O menino que abraçava as árvores

O
Menino Que
Abraçava
as Árvores



David Barros Alves



O nosso associado David Barros Alves acaba de publicar, com o apoio do Sindicato dos Trabalhadores Bancários de Portugal (SBN) o conto "O Menino que Abraçava as Árvores".

David Barros Alves é natural do Porto. Bancário, estudou Gestão Bancária no Instituto Superior de Gestão Bancária.

Bacharel em medicina alternativa, é autor de peças de teatro e de contos com adaptação para teatro.

Ator, encenador e compositor, David Barros Alves entrou em 1980 no Grupo de Teatro Banbkuiteatro, do BES, como sonoplasta e, posteriormente, como ator, até 2012, altura em que passou a integrar o Grupo de Teatro Infantil do SBN.

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

Abirá
logo que
a pandemia
o permita



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