

Mais Bancário

Digitalização
da banca

**Defender
o direito a desligar
nas novas formas
de emprego**



**APROVEITE
JÁ ESTA
PARCERIA**



APRECIE CADA MOMENTO DA VIDA **CUIDANDO DA SUA AUDIÇÃO**

Visite-nos em
www.widex.pt

SAMS | Linha de Apoio | Marcações
210 499 999



Serviço disponível no Centro Clínico Ambulatório do **SAMS**,
Serviço de Audiofonia, em Lisboa, ou em qualquer
Centro Auditivo Widex em todo o país.

CENTROS AUDITIVOS EM TODO O PAÍS:

Almada - Alvor - Amora - Angra do Heroísmo - Aveiro - Braga - Caldas Da Rainha - Campo Maior - Cascais - Castelo Branco
Coimbra - Covilhã - Évora - Faial - Faro - Funchal - Guarda - Guimarães - Leiria - Lisboa Av. 5 de Outubro - Lisboa C.C. Colombo
Oeiras - Ourém - Pico - Ponta Delgada - Portalegre - Portimão - Porto - Santarém São João da Madeira - Setúbal - Sines - Tavira
Tomar - Torres Vedras - Vendas Novas - Viana do Castelo - Vila Nova de Gaia - Viseu



ANTÓNIO FONSECA

EDITORIAL

Privilegiamos, sempre, a negociação

A importância dada à contratação coletiva pauta a atividade do MAIS Sindicato. E se isso é verdade na negociação relativa aos bancários nossos associados, não o é menos no que diz respeito aos nossos trabalhadores.

Interrompemos agora uma fase que se arrastou por uma década: o MAIS chegou a acordo com dois dos sindicatos representantes dos trabalhadores da casa.

Depois de um longo caminho de críspação e negociações frustradas, foi possível encontrarmos uma plataforma de entendimento.

Empenhei-me pessoalmente no processo negocial, por considerar necessário interromper o ciclo de tensão e restabelecer a paz social. Alguns sindicatos compreenderam-no e empenharam-se na negociação.

Não foi fácil. As convenções coletivas que abrangem os trabalhadores do MAIS tinham sido denunciadas e a caducidade era a norma. O prazo de seis meses de acesso ao SAMS havia terminado.

A negociação foi difícil e balizada pela situação económica e social do País e, sobretudo, do setor bancário – do qual os bancários dependem, e consequentemente o MAIS –, mas também pela concorrência que enfrentamos na área da saúde.

Na negociação coletiva dos bancários que representamos tivemos de compreender as atuais circunstâncias e o resultado foi o possível, aquém do que gostaríamos.

O mesmo aconteceu agora. Gostaríamos de ter ido além no que podemos oferecer aos nossos trabalhadores, mas era impraticável.

É nossa obrigação pugnar pela viabilidade do MAIS Sindicato e do seu SAMS – e nunca poremos isso em causa. Devemo-lo aos nossos sócios e devemos aos nossos trabalhadores a manutenção dos seus postos de trabalho.■



9

Sindical

Sindicatos apelam ao Santander para suspender RMA



12

Entrevista

Humberto Cabral
Coordenador do Pelouro da Sindicalização

Sindical

Novo Banco: MAIS e SBC rejeitam aumento salarial absorvido | 5

Crédito Agrícola atualiza salários com efeitos retroativos | 6

Aumento salarial de 1,25% no EuroBic | 8

Sindicatos apelam ao Santander para suspender RMA | 9

Governo dos Açores concede apoio a pais | 10

Teletrabalho é obrigatório durante o confinamento | 11

Entrevista a Humberto Cabral

"Recrutamos sócios praticamente todos os dias" | 12

Vacinação Covid-19: quem pode aceder às fases prioritárias | 17

Dossiê

O Futuro... Hoje - Estudo patrocinado pela UGT e sindicatos | 19

A digitalização no mundo sindical | 24

Juventude

Encontro diferente, novas lutas | 26

Visto de fora

Um futuro laboral centrado no ser humano | 28

Tempos Livres

A eterna discussão... em nome de Deus | 32

"Este livro é uma reflexão sobre a vida e a morte" | 33

Passatempos | 34



Até sempre, Manuel Primo

O MAIS e a família bancária estão mais pobres. É com profundo pesar que o Sindicato comunica a morte de um dos seus: Manuel Primo. Reformado do Banco de Portugal, Manuel Andrade Almeida Primo faleceu dia 22 de janeiro, vítima de Covid-19.

Sócio do MAIS n.º 13.712, Manuel Primo, como era conhecido por todos, foi um inestimável colaborador dos Tempos Livres do Sindicato, sobretudo na modalidade de Pesca Desportiva, que acompanhou desde a sua criação, em 1979. Elemento ativo na preparação dos Campeonatos Interbancários de Pesca Desportiva desde 1987, foi também o seu coordenador técnico.

Todos os pescadores do Sindicato, do Banco de Portugal e da Federação de Pesca estão consternados com a sua partida inesperada.

Nesta hora de luto, o Mais Sindicato lamenta profundamente a perda do seu sócio e amigo e apresenta as condolências à sua família.

Propriedade: Mais Sindicato - NIF 500 825 556

Correio eletrónico: directao@mais.pt

Diretor: Carlos Bispo

Diretor-adjunto: João Carvalho

Conselho editorial: Carlos Bispo, Cristina Trony,

João Carvalho e João Moreira

Editor: Elsa Andrade

Redação, Edição e Produção:

Rua de São José, 131 | 1169-046 Lisboa

Tels.: 213 216 100 | Fax: 213 216 180

Correio eletrónico: maisbancario@mais.pt

Grafismo: Ricardo Nogueira

Pré-impressão e Impressão: Xis e érre, xer@netcabo.pt

Rua José Afonso, 1, 2.º - Dto. | 2810-237 Laranjeiro

Tiragem: 37.406 Exemplares (sendo 4.406 enviados por correio eletrónico)

Periodicidade: Mensal

Depósito legal: 310954/10

Registado na ERC: n.º 109.009

Estatuto Editorial

Consultável através do endereço:

[https://www.sbsi.pt/atividadesindical/informacao/publicacoes/](https://www.sbsi.pt/atividadesindical/informacao/publicacoes/Pages/estatutoeditorial_bancario.aspx)

[Pages/estatutoeditorial_bancario.aspx](https://www.sbsi.pt/atividadesindical/informacao/publicacoes/Pages/estatutoeditorial_bancario.aspx)

A publicidade publicada e/ou inserta no Mais Bancário é da total responsabilidade dos anunciantes



MAIS e SBC

rejeitam aumento salarial absorvido por complementos

Os Sindicatos manifestaram ao Novo Banco a sua oposição à pretensão de que o aumento salarial seja absorvido no valor da remuneração complementar e da isenção de horário de trabalho – e exigem que esta posição seja revista

INÊS F. NETO

O MAIS e o SBC tiveram conhecimento da pretensão do Novo Banco de que os valores decorrentes do aumento da tabela salarial (nível de retribuição base) e da Isenção de Horário de Trabalho (IHT) sejam absorvidos no valor da Remuneração Complementar e do Complemento de IHT, caso existam.

Os Sindicatos manifestaram desde logo o seu desacordo a esta posição, como transmitiram à instituição.

Complemento autónomo

Com efeito, relativamente à absorção do complemento de IHT (complemento da cláusula 33.^a) com o aumento da tabela salarial, o entendimento dos Sindicatos – expresso ao banco já em 2018 – é no sentido de que este não pode ser absorvido em eventuais futuros aumentos salariais, considerando que é um complemento autónomo em relação à remuneração base, ou seja, não pode ser substituído por aumentos decorrentes da tabela salarial. Relativamente às remunerações complementares, o entendimento é idêntico, salvo se nas condições de

atribuição desse complemento constava a possibilidade da sua absorção futura por aumentos da tabela salarial, pelo que terá de ser visto caso a caso e não pode ser anunciado genericamente, como o banco fez.

Situação de reforma

O Mais Sindicato e o SBC recusam também a intenção do Novo Banco quanto à não aplicação da atualização do ACT aos trabalhadores que se reformaram.

Ou seja, o Novo Banco pretende que os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma em 2020 – antes da entrada em vigor da atualização do ACT, a 21 de dezembro – apenas sejam abrangidos pela revisão das condições remuneratórias na condição de pensionista, não se aplicando essas condições ao período de vínculo ativo. Ora os trabalhadores que passaram à reforma no ano de 2020 têm direito a receber os retroativos relativamente ao tempo em que estiveram ao serviço nesse ano, pelo que não há qualquer fundamento para a posição da instituição. Assim, o MAIS e o SBC exigem que o Novo Banco reveja a sua posição em ambas as situações, aplicando as atualizações salariais conforme os Sindicatos defendem. ■

Crédito Agrícola atualiza com efeitos retroativos



O Crédito Agrícola Mútuo atualiza este mês a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, com efeito retroativo a 1 de janeiro de 2020

INÊS F. NETO

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária do Crédito Agrícola Mútuo são atualizadas em 0,3%. Já o subsídio de refeição passa a ser de 9,72€.

A aplicabilidade do aumento salarial será processada este mês, com os salários de janeiro. Assim, as instituições subscritoras do ACT do Crédito Agrícola Mútuo ficam em igualdade – no que respeita aos abonos previstos no seu Acordo – com os valores fixados no âmbito do ACT do Setor Bancário de 2020.

Além da informação aqui disponível, a tabela salarial atualizada, assim como outros valores pecuniários e os valores das mensalidades das pensões também se encontram disponíveis para consulta no site do Mais Sindicato.

Como sempre, o Sindicato está ao dispor dos sócios para os esclarecimentos que entendam necessários. ▀

Valores pecuniários

Além da tabela salarial e do subsídio de almoço, foram atualizadas outras prestações, que passam a ter o seguinte valor:

- Subsídio mensal a trabalhador-estudante: 19,89€
- Diuturnidades: 42,19€
- Acréscimo a título de falhas: 139,20€
- Subsídio infantil: 25,92€
- Subsídio trimestral de estudo:
 - 1.º ciclo: 28,82€;
 - 2.º ciclo: 40,73€;
 - 3.º ciclo: 50,61€;
 - Secundário: 61,47€;
 - Superior: 70,43€
- Valor máximo do empréstimo para habitação: 186.550,63€.

salários



ANEXO II Tabela salarial 2020

Nível	Retribuição de base (euros) Ano de 2020
18	2.801,57
17	2.533,23
16	2.356,83
15	2.171,26
14	1.986,55
13	1.802,95
12	1.655,19
11	1.524,68
10	1.363,73
9	1.254,27
8	1.136,26
7	1.051,51
6	999,20
5	884,14
4	767,47
3	667,21
2	635,00
1	635,00

ANEXO IV Valores das mensalidades de pensões 2020

Nível	Reforma		Pensão de sobrevivência	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela Cl.ª 114 e colocados nas situações de reforma	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da Cl.ª 114
18	2.411,23	2.459,56	1.120,62	1.143,03
17	2.175,97	2.219,49	1013,29	1033,56
16	2.008,95	2.049,13	942,74	961,59
15	1.852,81	1.889,87	868,50	885,87
14	1.697,79	1.731,75	794,62	810,51
13	1.551,64	1.582,67	721,18	735,60
12	1.438,67	1.467,44	662,07	675,31
11	1.338,37	1.365,14	609,87	622,07
10	1.211,80	1.236,04	601,80	613,84
9	1.115,32	1.137,63	601,80	613,84
8	1.010,40	1.030,61	601,80	613,84
7	937,78	956,54	601,80	613,84
6	895,72	913,63	601,80	613,84
5	802,59	818,64	601,80	613,84
4	707,59	721,74	601,80	613,84
3	635	647,7	601,80	613,84
2	635	647,7	601,80	613,84
1	635	647,7	601,80	613,84



Aumento salarial de 1,25% no EuroBic

Tabela Salarial

Nível	Tabela salarial 2020			Tabela salarial 2021		
	Valor	Escalão A	Escalão B	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2.798,68 €	3.156,72 €	3.998,02 €	2.833,66 €	3.196,17 €	4.048,00 €
17	2.530,61 €	2.727,89 €	3.170,45 €	2.562,24 €	2.761,99 €	3.210,08 €
16	2.354,40 €	2.494,39 €	2.827,66 €	2.383,83 €	2.525,57 €	2.863,01 €
15	2.169,02 €	2.286,08 €	2.577,98 €	2.196,13 €	2.314,65 €	2.610,20 €
14	1.979,56 €	2.086,85 €	2.356,30 €	2.004,31 €	2.112,93 €	2.385,76 €
13	1.796,61 €	1.897,47 €	2.144,54 €	1.819,07 €	1.921,19 €	2.171,34 €
12	1.645,26 €	1.737,47 €	1.961,45 €	1.665,83 €	1.759,19 €	1.985,97 €
11	1.515,55 €	1.591,54 €	1.788,50 €	1.534,50 €	1.611,44 €	1.810,86 €
10	1.355,56 €	1.436,53 €	1.628,65 €	1.372,51 €	1.454,48 €	1.649,00 €
9	1.243,68 €	1.309,09 €	1.474,31 €	1.259,23 €	1.325,45 €	1.492,74 €
8	1.126,66 €	1.188,76 €	1.341,89 €	1.140,74 €	1.203,62 €	1.358,67 €
7	1.042,61 €	1.094,62 €	1.229,89 €	1.055,64 €	1.108,30 €	1.245,26 €
6	985,87 €	1.034,95 €	1.133,98 €	998,19 €	1.047,88 €	1.148,15 €
5	872,35 €	926,73 €	1.053,29 €	883,26 €	938,32 €	1.066,46 €
4	757,23 €			766,69 €		
3	685,00 €			693,56 €		
2	655,00 €			663,19 €		
1	635,00 €			642,94 €		

Os trabalhadores do banco recebem o vencimento atualizado já este mês, fruto da revisão do AE negociada pelo MAIS e pelo SBC em 2020

INÊS F. NETO

Com a revisão do Acordo de Empresa (AE) do Eurobic, publicado no Boletim de Trabalho e Empresa (BTE) n.º 12, de 29 de março de 2020, foi acordado entre o banco, o Mais Sindicato e o Sindicato dos Bancários do Centro (SBC) um aumento salarial de 1,25% para o ano de 2021.

O aumento tem efeitos a 1 de janeiro deste ano, pelo que no próximo processamento de vencimentos já deverão estar refletidas as respetivas atualizações, tanto da retribuição base como das restantes cláusulas de expressão pecuniária. ■

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula	Designação	Valor 2020	Valor 2021
27. ^a	Indemnização por morte em acidente (Atualização à razão do IPC)	147,736,14 € x 1,IPC	147,736,14 € x 1,IPC
29. ^a	Valor Km por transferência	0,125 €	0,125 €
86. ^a	Diuturnidades (antiguidade)	41,94 €	42,46 €
87. ^a	Subsídio de almoço	9,65 €	9,77 €
88. ^a	Abono para falhas (mensal)	138,37 €	140,10 €
90. ^a	Despesas com deslocações:		
número 2	Valor Km	0,50 €	0,51 €
número 4	Em território português	51,63 €	52,28 €
número 4	No estrangeiro	124,25 €	125,80 €
número 6	Deslocação diária (uma só refeição)	16,04 €	16,24 €
93. ^a	Subsídio Infantil	25,85 €	26,17 €
94. ^a	Subsídio de Estudo:		
	1.º Ciclo ensino básico	28,43 €	28,79 €
	2.º Ciclo ensino básico	40,61 €	41,12 €
	3.º Ciclo ensino básico	50,46 €	51,09 €
	Ensino Secundário	61,29 €	62,06 €
	Ensino Superior	70,22 €	71,10 €
95. ^a	Subsídio de trabalhador estudante	19,83 €	20,08 €
96.	Subsídio de Apoio à Natalidade	756,00 €	765,45 €
131. ^a	Crédito à habitação	190.000,00 €	192.375,00 €



Sindicatos apelam ao Santander para suspender RMA

Face à gravidade da situação pandémica do País, o MAIS Sindicato e o SBC solicitaram ao Santander que suspenda o processo em curso de rescisões por mútuo acordo (RMA), até os bancários terem condições para em segurança receberem aconselhamento e informação e, reunidos com as famílias, tomarem uma decisão esclarecida e refletida

INÊS F. NETO

Perante o período pandémico que o País atravessa, com o aumento exponencial do número de infetados, de doentes, de internados nas unidades hospitalares e de iminente rutura do SNS, urge travar esta escalada e devolver segurança e condições de trabalho a todos.

É conhecido e por todos comprovado o espírito de resistência e de combate dos bancários portugueses, que nas fases de maior dificuldade e perigo de contágio mantiveram e mantêm os balcões abertos e a atividade bancária em pleno funcionamento.

Neste contexto de rápido agravamento das condições, o MAIS e o SBC contactaram o Santander Totta com o objetivo de sensibilizar e apelar ao banco para a suspensão do processo de RMA já em curso.

Condições adequadas

Os dois Sindicatos frisaram que é facilmente compreensível a necessidade que os bancários alvo de propostas de RMA têm de ponderar e refletir, de

obter aconselhamento especializado, de se informarem convenientemente e tomarem a decisão, muitas vezes em família.

Ora no atual momento é impossível a qualquer bancário possuir as condições adequadas que lhe permita munir-se das informações necessárias e do aconselhamento imprescindível para uma tomada de decisão informada e esclarecida.

Defesa da saúde

Para o MAIS e o SBC, sujeitar os bancários a tomar uma decisão desta importância, com as consequências na vida destes e das suas famílias que uma RMA acarreta, é obrigá-los a decidir sem toda a informação que deveriam deter ou condená-los a arriscar aumentar o risco de contágio para procurarem e obterem a informação e o aconselhamento que lhes permita, em consciência, tomar aquela que será, porventura, a mais importante e determinante decisão das suas vidas profissionais. Suspende este processo é colaborar ativamente no combate à pandemia e na defesa da saúde dos bancários e dos cidadãos em geral, defendem os Sindicatos. 

Governo dos Açores concede apoio a pais



enquanto durar fecho das escolas

O Governo Regional adotou algumas medidas de apoio e compensação aos pais com crianças em idade escolar que tenham de faltar ao trabalho. O MAIS congratula-se com esta decisão, a que tinha apelado, embora a considere insuficiente

INÊS F. NETO

O Governo Regional dos Açores, após a decisão de implementação do ensino à distância, resolveu, no dia 14 de janeiro, através da Resolução n.º 5/2021, anunciar as medidas complementares desta decisão, que visam definir os apoios e compensações aos trabalhadores – por conta de outrem, independentes e domésticos – que tenham de faltar ao trabalho por motivos de assistência a filhos ou dependentes menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, decorrente da decisão de encerramento dos estabelecimentos sociais e de ensino. O MAIS Sindicato congratula-se com o anúncio destas medidas que, apesar de serem insuficientes, demasiado burocráticas e incapazes de chegar a todos quantos delas carecerão, representam uma resposta célere a uma questão que muito estava a preocupar os sócios na Região Autónoma dos Açores e os trabalhadores em geral.

Apelo

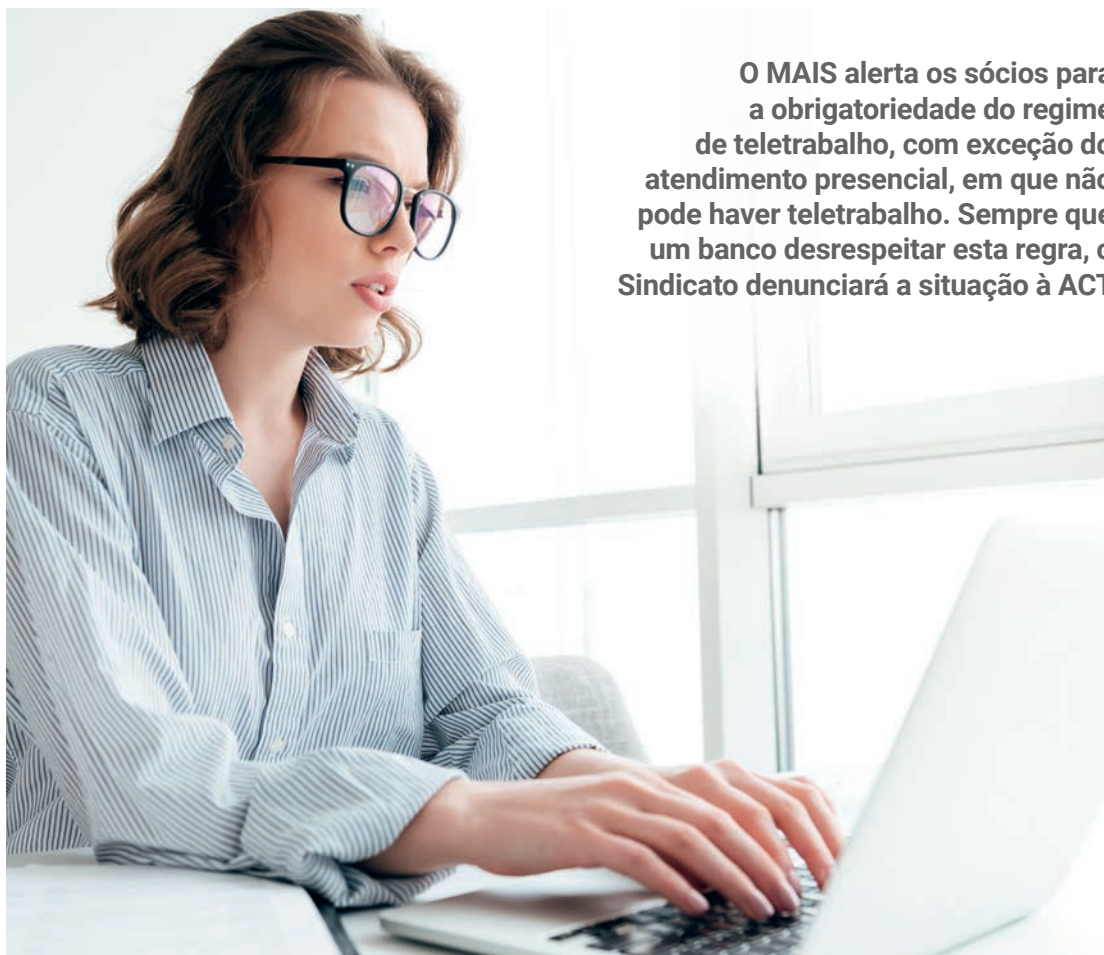
Recorde-se que o MAIS, logo que foi anunciado o encerramento das escolas, apelou ao Governo Regional dos Açores para a necessidade de que urgentemente fossem adotadas medidas de apoio e compensação aos pais sem condições para conciliar o teletrabalho e/ou o trabalho presencial com o apoio às crianças, que teriam de ficar em casa devido ao fecho das escolas.

O Sindicato alertou então ao Executivo Regional para o facto de o fecho dos estabelecimentos de ensino causar perturbações e transtornos, por vezes graves, à maioria das famílias com crianças em idade escolar, a que se acrescentava o facto de o regime de teletrabalho só se aplicar nos concelhos de maior risco e apenas a pessoas com mais de 60 anos e portadoras de doenças.

Defesa

O MAIS Sindicato continuará ativo na defesa dos interesses dos trabalhadores e dos sócios que representa e manter-se-á atento à aplicação destes apoios e às reações que lhe sejam comunicadas. 

Teletrabalho é obrigatório durante o confinamento



O MAIS alerta os sócios para a obrigatoriedade do regime de teletrabalho, com exceção do atendimento presencial, em que não pode haver teletrabalho. Sempre que um banco desrespeitar esta regra, o Sindicato denunciá-la à ACT

JOÃO ESCARDUÇA*

Com a entrada em vigor do Decreto da Presidência do Conselho de Ministros 3-A/2021 de 14/01, que regulamenta o Estado de Emergência e impõe à população o dever geral de recolhimento domiciliário e a obrigatoriedade do teletrabalho – sempre que a natureza das funções o permita – entraram também em vigor algumas exceções.

Desde logo, o trabalho presencial continuará a ser prestado e assegurado em algumas atividades consideradas essenciais, como o são os serviços bancários, financeiros e de seguros.

Saliente-se que o regime de teletrabalho é obrigatório, sem necessidade de acordo entre as partes e desde que seja compatível com a atividade desempenhada e o trabalhador disponha de condições para exercê-la.

O MAIS Sindicato apela ao cabal cumprimento destas medidas, alertando para a exceção de trabalho

presencial, não podendo esta exceção transformar-se em regra, uma vez que o trabalho presencial só é admitido quando o mesmo não possa ser prestado a partir de casa, como é o caso do atendimento nos balcões. Sempre que um trabalhador considerar que está indevidamente a ser colocado em trabalho presencial pode e deve contactar imediatamente o MAIS Sindicato que, através dos serviços jurídicos, prestará todo o apoio necessário para a reposição da legalidade e para um efetivo cumprimento das necessidades de segurança, fundamentais para o sucesso do combate a esta pandemia.

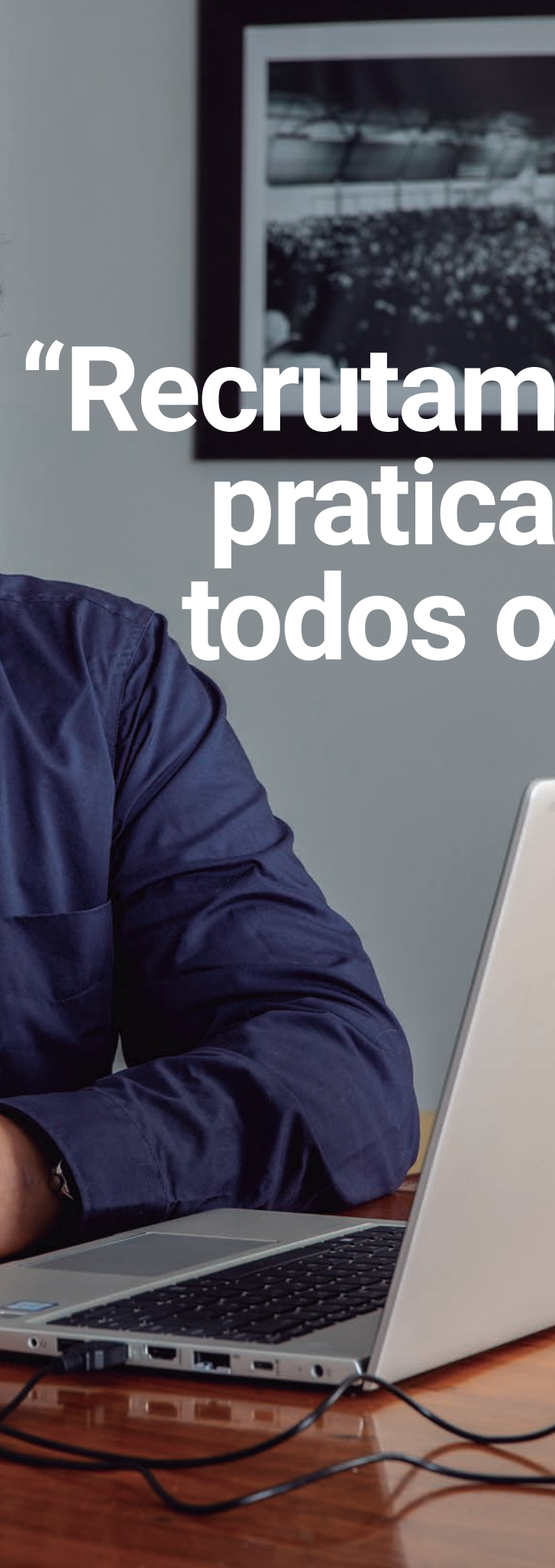
O MAIS Sindicato, sempre que tiver conhecimento de que um banco tenta impor indevidamente o exercício de funções presenciais, denunciá-la à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). 

*Advogado do MAIS

entrevista

Humberto Cabral





“Recrutamos sócios praticamente todos os dias”

A pandemia travou os contactos de proximidade mas não impediu a angariação de associados, agora desenvolvida através das novas tecnologias. Explicar a diferença entre o SAMS e outros planos de saúde é uma das principais tarefas – porque faz toda a diferença, refere Humberto Cabral, coordenador do Pelouro da Sindicalização. Para o futuro próximo, dois objetivos: aproveitar o alargamento do âmbito profissional do MAIS para trazer ao Sindicato trabalhadores de áreas conexas à banca e conseguir na negociação coletiva benefícios só para quem é sócio

ELSA ANDRADE

P – Em altura de pandemia é possível recrutar sócios?

R – É, em todas as alturas. Temos meios tecnológicos suficientes para sindicalizar os colegas.

P – O MAIS consegue sensibilizar sócios e mobilizá-los através desses meios?

R – As comissões sindicais têm os contactos, e os sócios ou potenciais sócios sempre que necessitem de alguma informação ou queiram sindicalizar-se conseguem-no. ►

Temos vários recursos, como o e-mail, o site do MAIS... Além disso, fazemos videoconferências e sessões de acompanhamento inicial, em que explicamos o que é e como funciona o Sindicato e o nosso sistema de saúde. E assim, praticamente todos os dias recrutamos sócios.

P – Com a falta de admissões na banca e consequentemente novos trabalhadores, obter mais sócios significa absorver os de outros sindicatos?

R – Há gente nova na banca, embora as admissões sejam poucas. Precisávamos de muito mais... As admissões são essencialmente de quadros técnicos ligados à área das novas tecnologias, das IT, e apenas alguns para áreas comerciais. O que verificamos é que os dois pratos da balança estão desequilibrados. Ou seja, como o setor aposta muito nas novas tecnologias, os bancários que se reformam não são compensados pelo mesmo número de admissões.

Concorrência sindical

P – Angariar sócios é uma luta entre sindicatos?

R – Atualmente há cinco sindicatos a dominar o setor, o que coloca alguma concorrência sindical e isso reflete-se na ação.

P – Como o Mais está nessa concorrência?

R – O Mais está em igualdade de circunstâncias, com a vantagem do seu plano de saúde, o SAMS. Os nossos benefícios nesta área são precisamente os mesmos que tínhamos, não os beliscámos.

P – Mas também não foram aumentados...

R – Não aumentámos os benefícios porque os recursos não o permitem. As contribuições dos bancos são manifestamente insuficientes, o que afeta tanto o nosso plano de saúde como os de todas as organizações sindicais do setor – e por isso alguns começaram a cortar benefícios; o MAIS não o fez, pois tem uma visão social do sindicalismo.

Estamos muito bem apetrechados na resposta aos sócios, porque além de sermos prestadores e o nosso preço dos atos clínicos ser mais baixo – o SAMS foi criado com esse objetivo de raiz, para os beneficiários e familiares – ainda temos uma rede privada, a AdvanceCare, com cerca de 15 mil prestadores, permitindo um leque e uma opção de escolha muito grande.

P – Apesar disso, o Sindicato tem perdido sócios.

R – É verdade, mas não somos os únicos nessa situação. No nosso caso, isso deve-se sobretudo aos falecimentos, porque temos muitos associados de uma faixa etária elevada – aliás, como os outros sindicatos verticais, pois são mais antigos.

E há também algumas saídas para a concorrência. Os planos de benefícios que os outros sindicatos apresentam apostam mais na saúde corrente, como a consulta, o exame médico ou a oftalmologia. Há quem dê mais valor a esses aspetos, mas quando precisam de cuidados mais complexos vêm bater à nossa porta. Nunca deixámos de assistir os nossos sócios



em qualquer momento da sua vida, especialmente na velhice. E não discriminamos rigorosamente ninguém.

SAMS não é seguro de saúde

P – Fala-se de sindicalização e refere sobretudo a saúde... O MAIS não é só o SAMS.

R – O Sindicato não é só o SAMS, mas estão associados. Não há Sindicato sem SAMS, nem SAMS sem Sindicato.

P – O sindicato “vende-se” como a apólice de um seguro de saúde?

R – Claro que não. Essa é uma grande confusão, que existe especialmente nas novas gerações. O SAMS não é um seguro de saúde, está a anos-luz, desde logo pelas valências que abarca comparativamente aos planos de saúde. O SAMS é um modelo completamente diferente. Duvido muito desses planos de saúde, especialmente os das empresas não subscritoras da convenção. A maior parte deles não abrange o agregado familiar, não tem comparticipação na área do medicamento, e nas áreas de estomatologia e oftalmologia é limitado...

Convenções devem aplicar-se apenas aos sócios

P – O apoio sindical e jurídico aos sócios, a negociação de convenções coletivas: todo esse trabalho do MAIS não é suficiente para atrair novos associados?

R – As novas gerações não dão muita importância aos benefícios sindicais, nasceram num tempo em que têm

tudo como um dado adquirido. Pelo contrário, ligam muito às questões financeiras, e descontar 1% para o Sindicato não lhes agrada. Além disso, quando negociamos uma convenção ela aplica-se a todos, é um direito que lhes está consignado e por isso consideram que não vale a pena sindicalizarem-se. Esta é uma discussão que já tivemos várias vezes com as entidades patronais.

P – E também no âmbito da UGT...

R – Sim, também. Sou um acérrimo defensor de que alguns direitos das convenções devem ser aplicados apenas aos nossos sócios, porque são eles que suportam os encargos inerentes à negociação. E os outros, que não são associados, acabam por usufruir dos mesmos direitos – isso é injusto e tem de ser revisto a muito curto prazo.

P – O MAIS teve alguma resposta positiva nesse sentido? Nos Seguros já há determinadas regalias que são só para os sócios do respetivo Sindicato.

R – Já foi abordado por diversas vezes com as instituições de crédito, mas ainda não conseguimos isso. É um tema muito sensível que diz mais aos Sindicatos verticais, porque as convenções dos sindicatos independentes aplicam-se exclusivamente aos seus associados. Nós temos de seguir esse caminho: quem não for associado terá, no mínimo, de pagar o equivalente a uma quotização sindical para beneficiar do acordo – ou fazer-se sócio. Porque sabe muito bem usufruir do resultado da negociação – ter as regalias, os subsídios como de estudo, de férias, as diuturnidades, o subsídio de refeição, inclusive os níveis remuneratórios ou a saúde, enfim, tudo o que não está no Código do Trabalho – mas não ter o custo correspondente, que é assumido por outros. Se ninguém fosse sócio não havia sindicatos, e o que é que as pessoas teriam? O Código do Trabalho e os hospitais públicos. Façam essa reflexão e vejam se vale a pena serem sócios do MAIS. Além disso, a quotização sindical é dedutível no IRS, ou seja, praticamente tudo o que se paga é ressarcido no final do ano.

Contacto de proximidade

P – O Sindicato continua a deslocar-se aos bancos para encontrar novos sócios ou o contacto presencial já passou de moda?

R – De forma alguma passou de moda, mas foi interrompido pela pandemia. O contacto de proximidade é fundamental.

P – Em condições normais há visitas a balcões?

R – Sim, há visitas às áreas comerciais e aos departamentos centrais. Cumprimos a velha máxima: todos sabem onde nós estamos, têm os nossos contactos, mas quem não aparece esquece...

A sindicalização faz-se com informação. Prestar informação aos sócios através de comunicados é importante, mas também é muito importante a presença 



“ Se ninguém fosse sócio não havia sindicatos, e o que é que as pessoas teriam? O Código do Trabalho e os hospitais públicos. Façam essa reflexão e vejam se vale a pena serem sócios do MAIS. Além disso, a quotização sindical é dedutível no IRS, ou seja, praticamente tudo o que se paga é ressarcido no final do ano. ”



física nos locais de trabalho, essa interação é necessária. Devido à pandemia recorremos aos meios tecnológicos, agora essenciais para manter contacto com os sócios.

P – Desde o início da pandemia há menos recrutamento de sócios?

R – Naturalmente abrandou. Os próprios bancos, que tinham alguns processos de admissão a decorrer, também o fizeram: as incertezas são muitas, o negócio bancário abrandou.

Por exemplo o BNP Paribas, que começou com 250 trabalhadores e atualmente emprega cerca de seis mil pessoas mas com o objetivo de atingir as oito mil, nesta fase abrandou as admissões. Tal como todos os outros. Nesta fase, apenas há contratação para áreas muito técnicas, especialmente nas IT.

Recrutar em novas áreas

P – Mas o MAIS pode abranger os trabalhadores dessas áreas.

R – Sim, pode, mas ainda não fizemos nenhum recrutamento. Estamos a fazer um levantamento das principais empresas na área tecnológica para começar os primeiros contactos. Isso faz-se com os responsáveis

das empresas, vemos qual a sua abertura, e segue-se o período da sindicalização. É um sector importante que já está no nosso âmbito.

P – Esse recrutamento trará uma nova dimensão ao Sindicato?

R – Com certeza, se houver abertura por parte das empresas. Está mais do que provado que a sindicalização é importante nos locais de trabalho, até por uma questão de paz social. Os benefícios que podemos dar a esses trabalhadores, quer na área sindical quer na saúde, trará um grande crescimento. Para nós é uma área virgem e vamos explorá-la.

P – Qual a representação do MAIS no BNPP? Foi realizada uma intensa campanha de sindicalização...

R – Sim, e continua. Temos uma equipa de profissionais que faz um trabalho importante junto dos recursos humanos do banco, com sessões de acompanhamento, e daí têm vindo muitos sócios. No BNP Paribas temos cerca de 600 associados.

P – Em seis mil trabalhadores, 600 sócios não é pouco?

R – Claro que gostaríamos de ter mais, mas temos estes sócios e muitos beneficiários também... e os outros sindicatos fazem o mesmo que nós.

Sindicalização profissional

P – Por que a angariação antes feita por sindicalistas passou para a responsabilidade de pessoas externas ao Sindicato? Esse não é um trabalho sindical?

R – É um trabalho sindical, mas entendemos que deve ser cada vez mais profissionalizado e as pessoas que temos na nossa organização para fazê-lo são profissionais.

P – Há profissionais de sindicalização?

R – Sim, há. Eu explico: um dos benefícios da sindicalização é o apoio na saúde, uma área complexa e com muita informação. Por isso decidimos contratar pessoas competentes para explicar com precisão como funciona o nosso sistema, e através disso obter novos sócios. No entanto, não descuramos o papel dos Secretariados, que também trazem sócios ao Sindicato.

P – O Mais vai atrás do que os outros sindicatos fazem?

R – Não. Entendemos desenvolver um modelo profissional, com alguém com competências na área para fazer esse trabalho. E não fomos os únicos a optar por este modelo.

P – No passado havia campanhas com objetivos estabelecidos, até com prémios para quem angariasse mais sócios. Algo está pensado nesse sentido?

R – Tínhamos intenção de fazer uma campanha de sindicalização, mas a pandemia travou-nos, já que não se pode ir aos locais de trabalho. Mas isso não é impeditivo de se fazer sócios diariamente. Esperemos que a pandemia termine e nos permita realizar ações de proximidade. ▀



Plano de vacinação Covid-19:

quem pode aceder às fases prioritárias

O Ministério da Saúde decidiu que a vacinação para o Covid-19 será realizada apenas na rede do Serviço Nacional de Saúde (SNS). Os beneficiários do SAMS não inscritos no Centro de Saúde da sua área de residência e portadores de doenças que dão prioridade de acesso devem solicitar declaração ao médico assistente

INÊS F. NETO

O plano de vacinação compreende três fases, dando prioridade a pessoas com certas doenças. Será o Centro de Saúde a organizar a lista de prevalências e a chamar para a vacinação, razão por que a inscrição é importante.

Prioridades de vacinação

Foram definidas três fases de vacinação e respetivas prioridades. Na **1.ª fase** é dada prioridade para vacinação a pessoas com 50 ou mais anos, com pelo menos uma das seguintes patologias:
Insuficiência cardíaca;
Doença coronária;

Insuficiência renal (TFG<60ml/min);
DPOC ou doença respiratória crónica sob suporte ventilatório e/ou oxigenoterapia de longa duração. Esta fase já foi iniciada com a vacinação de profissionais de saúde e de utentes de lares.

Na **2.ª fase** (ainda sem data de início anunciada) serão vacinadas pessoas com 65 anos ou mais, com ou sem patologias, e pessoas entre os 50 e os 64 anos com pelo menos uma das seguintes patologias:
Diabetes;
Neoplasia maligna ativa;
Doença renal crónica (TFG>60ml/min);
Insuficiência hepática;

Obesidade (IMC>35Kg/m2);
Hipertensão arterial.

Na **3.ª fase** será vacinada a restante população.

Declaração

Para poderem ter acesso prioritário à 1.ª e 2.ª fases de vacinação, os beneficiários do SAMS que sofram das patologias referenciadas e não tenham médico de família no Centro de Saúde da sua área de residência deverão obter junto do seu médico assistente no SAMS uma declaração da doença de que sofrem, para poderem entregar no Centro de Saúde (por via eletrónica ou presencialmente) e assim integrarem a lista prioritária para vacinação. 

ISSUE

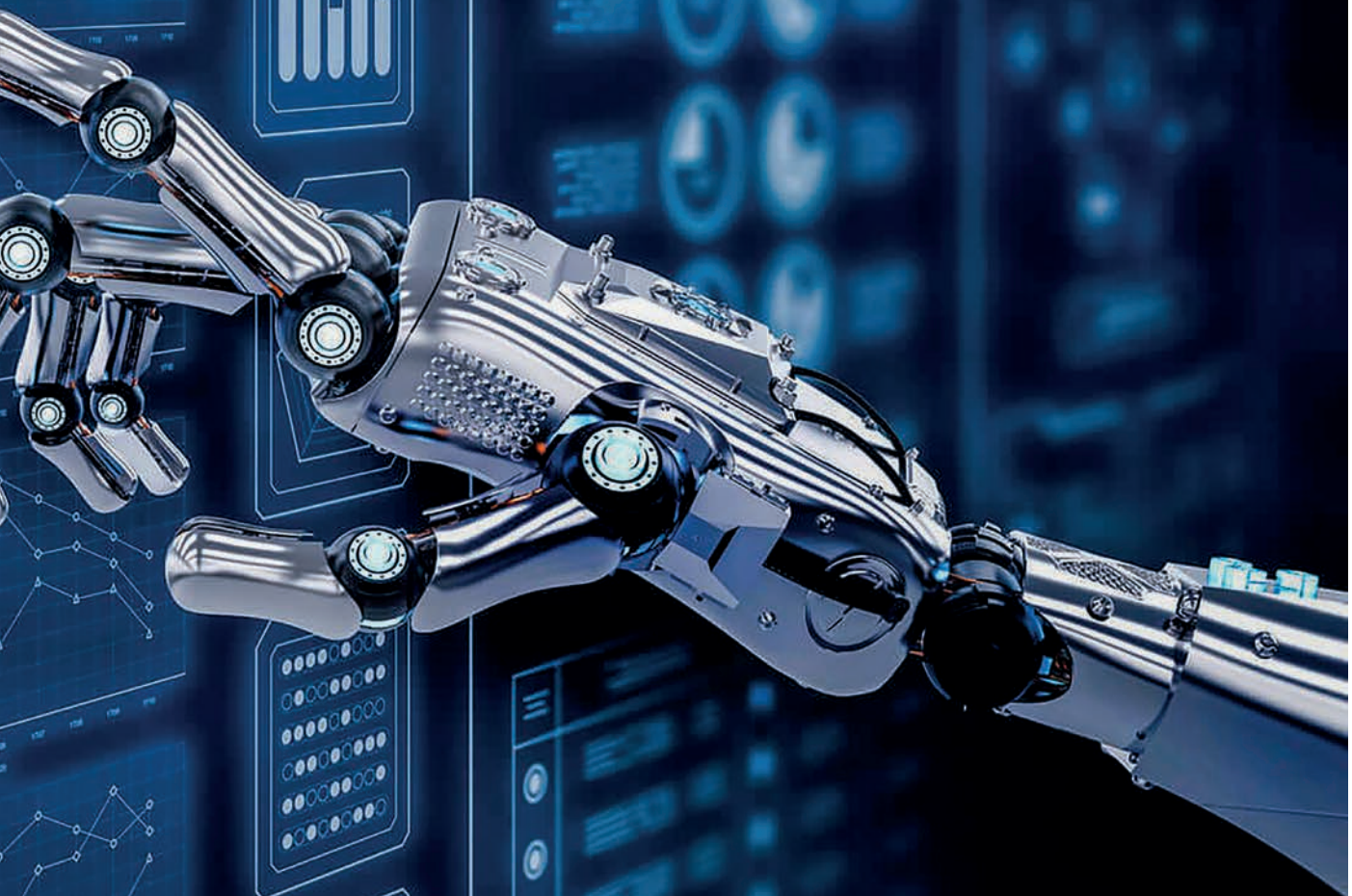
O FUTURO

PEDRO GABRIEL

Tema cada vez mais na ordem do dia e acelerado pela pandemia, a digitalização tem entrado em força em vários setores da sociedade, estando o financeiro no topo das prioridades. Para perceber o impacto das novas tecnologias, as suas oportunidades e ameaças para o mundo laboral e sindical, foi elaborado um estudo sobre a digitalização no setor financeiro, cujas conclusões foram apresentadas em formato híbrido, presencialmente e por videoconferência

URO... HOJE

**Estudo patrocinado
pela UGT e sindicatos**



O progresso tecnológico a que assistimos tem causado inúmeras alterações nos meios de produção, alterando a forma como o trabalho é percecionado. Esta evolução digital/robótica acontece já a uma escala global através de gigantescas redes de informação em que máquinas aprendem, colaboram e criam “coisas”.

Esta revolução cria enormes desafios ao modelo tradicional das relações laborais, com enorme impacto na competitividade, na sociedade e na economia, e será cada vez maior e mais incisivo e disruptivo na vida dos trabalhadores.

Ciente deste processo de constante evolução tecnológica e do impacto que tem no setor financeiro, a UGT e os seus sindicatos do setor encetaram esforços para o desenvolvimento de um estudo sobre o impacto da digitalização neste setor e no trabalho desenvolvido pelos seus trabalhadores e trabalhadoras.

O trabalho foi apresentado pelo autor, Paulo Pedroso, no dia 17 de dezembro, na sede da central sindical, na Ameixoeira, sendo que muitos dos inscritos já fizeram uso dos meios tecnológicos à disposição, ao assistirem através da plataforma Microsoft Teams.

Sem consenso

O impacto final das transformações tecnológicas ainda não conseguiu gerar consensos. O discurso académico e político sobre o impacto da digitalização no mercado de trabalho/organização do trabalho apresenta lógicas discursivas distintas, que podem oscilar entre dois tipos:

- **Tecno-pessimistas** – autores que preveem o desemprego em massa e a erradicação de empregos, a diminuição da qualidade dos postos de trabalho e a diluição das fronteiras entre a vida profissional e a vida privada;

- **Tecno-otimistas** – autores que advogam que as alterações no mercado de trabalho não serão tão acentuadas, e que os impactos da digitalização dependerão de outros fatores, nomeadamente dos modelos de negócio adotados, das estratégias de adoção da tecnologia e das respostas facultadas pelas instituições, incluindo dos parceiros sociais.

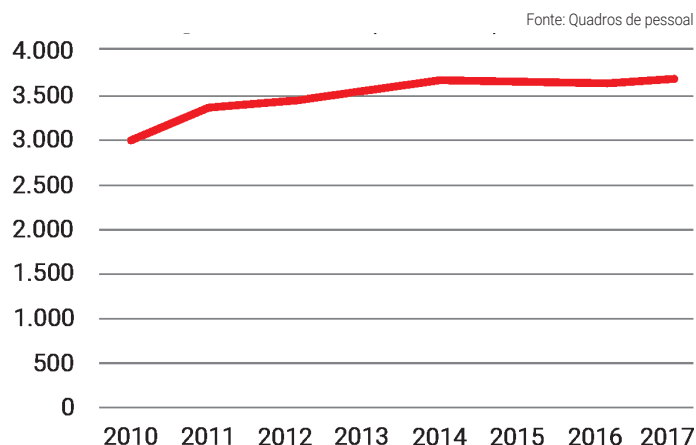
Paulo Pedroso refere quatro movimentos ligados à digitalização cuja intensidade ainda é desconhecida:

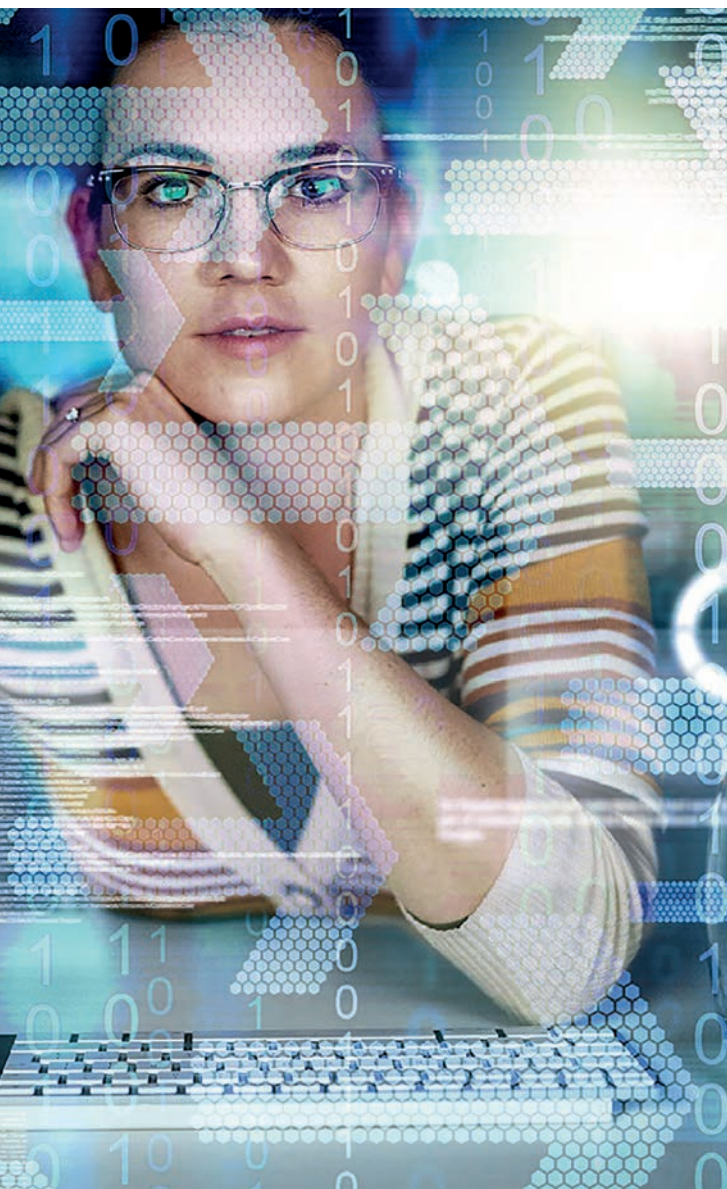
- Um movimento de criação de emprego, associado ao desenvolvimento de novos setores, novos produtos e novos serviços ligados às novas tecnologias, como por exemplo, especialistas em cibersegurança. “Neste setor o surgimento de empresas financeiras não tradicionais, baseadas na tecnologia *blockchain*, vai ser um grande desafio ao sindicalismo”, explicou.

- A mudança no próprio conteúdo do emprego, em que a interface deixa de ser entre o homem e uma máquina que calcula para passar a ser entre o homem e uma máquina que pensa. “No setor financeiro vamos trabalhar cada vez mais com máquinas que fazem as coisas por nós e que tomam decisões. Isto vai implicar uma reestruturação das profissões e o surgimento de novas formas de gestão”;



Empresas nas atividades financeiras e de seguros, continente (2010-2017)





“ O impacto final das transformações tecnológicas ainda não conseguiu gerar consensos. O discurso académico e político sobre o impacto da digitalização no mercado de trabalho/organização do trabalho apresenta lógicas discursivas distintas ”

- Destruição de emprego, mesmo na opinião dos tecno-otimistas, associada à automação e robotização de certas tarefas;
- Mudança nos sistemas de emprego/relação entre empregado e empregador, associado ao aumento das plataformas digitais, *crowdsourcing* e economia de partilha. “As empresas como as conhecemos vão desaparecer. Estamos habituados às empresas como blocos sólidos. Agora assistimos a marcas que são fixas com empresas que são completamente fluidas”.

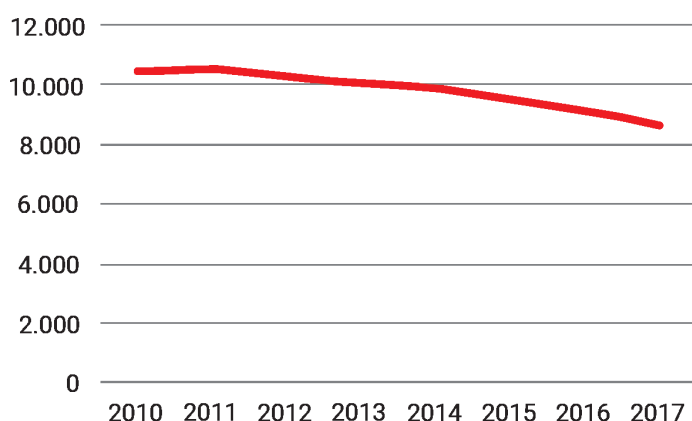
Fraquezas...

Vários autores fizeram uma análise SWOT, que analisa pontos fortes, fraquezas, oportunidades e ameaças sobre como a indústria 4.0 vai impactar o mercado de trabalho. Para Paulo Pedroso, é necessário refletir sobre algumas fraquezas, a começar pelo surgimento de um pequeno grupo de empresas gigantescas donas dos dados mundiais, de que são exemplo a Amazon e o Facebook, que estão ligadas a outro ponto considerado como fraqueza, a ‘algoritmização’ do comportamento individual, os hábitos de trabalho e consumo, preferências sociais e culturais, entre outras.

... e ameaças

As ameaças podem vir a ter consequências sindicais fortes, sendo uma delas o fim do horário de trabalho. Para ▶

Estabelecimentos nas atividades financeiras e de seguros, continente (2010-2017)



O que é a digitalização?

A digitalização é a transformação económica, social e laboral desencadeada pela crescente adoção de novas tecnologias digitais como a Internet das Coisas (IoT), Inteligência Artificial (IA), a automação/robótica, que têm um forte impacto transformacional em todos os setores da economia e, consequentemente, afetam o emprego e a forma como trabalhamos.

Diferença entre o número de empresas do setor financeiro e segurador e o número de estabelecimentos (2010-2017)



Paulo Pedroso, com a digitalização do setor financeiro se não for regulamentado o direito a desligar a pessoa estará 24 horas em vigilância. “É apenas o primeiro sintoma de uma doença de grande futuro. A todo o momento o cliente, o chefe, vão telefonar”.

Esta situação está ligada a uma outra: o policiamento dos trabalhadores e das suas vidas privadas. “Estão hoje desenvolvidas ferramentas, proibidas em Portugal de modo muito fraco, apenas pela norma da proteção de dados, que permitem ao empregador saber tudo o que acontece no computador do trabalhador. Isto tem a consequência de os trabalhadores estarem dependentes dos *data masters*, de quem nas empresas tem acesso aos dados dos trabalhadores.”

Transformação

O setor financeiro tem sido objeto preferencial da digitalização, o que tem contribuído para uma transformação dos meios de produção e da forma como os bancos e as seguradoras operam internamente. Também a forma como comunicam e se relacionam com os clientes teve mudanças, o que implicou necessariamente mudanças de monta no emprego e na organização do trabalho no setor financeiro. De acordo com o relatório Representativeness of the

“ O setor financeiro tem sido objeto preferencial da digitalização, o que tem contribuído para uma transformação dos meios de produção e da forma como os bancos e as seguradoras operam internamente ”

European social partner organisations: Banking sector (Eurofound, 2019), entre 2010 e 2018, o número de empresas do setor bancário na UE caiu 25%, e a força de trabalho da UE no setor bancário diminuiu 4%. Em termos de agências, a racionalização do setor significou uma redução de 21% no período 2007-2017.

Em Portugal, o número de empresas na atividade financeira e de seguros tem-se mantido estável, mas o mesmo já não acontece com o número de estabelecimentos, como por exemplo as agências, que apresenta uma redução de 16% no período 2010-2017. (ver quadros)

Paulo Pedroso explicou que assistimos “ao valor acrescentado bruto do setor a crescer e o emprego a diminuir. O setor está a ficar mais produtivo, mas menos empregador”. ▀



Empregos emergentes vs. empregos redundantes

Um estudo do Fórum Económico Mundial para o setor financeiro a partir de um inquérito feito às empresas de todas as economias avançadas oferece algumas pistas sobre as intenções de recrutamento e despedimento. De entre os empregos que vão diminuir no setor

financeiro contam-se os operadores de contabilidade e escrituração.

Já no que diz respeito aos empregos emergentes, os analistas e cientistas de dados, bem como os especialistas em *Big Data*, estão no topo da tabela.

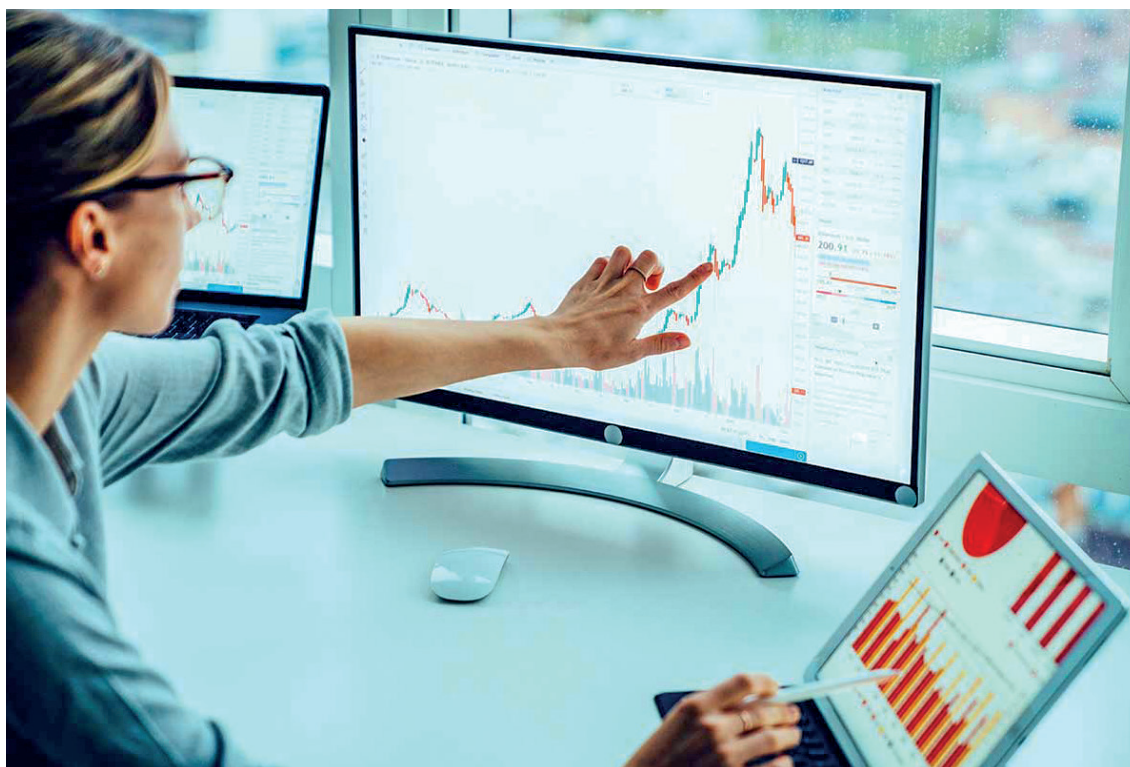
Empregos emergentes setor financeiro

1. Analistas e cientistas de dados
2. Especialistas em *Big Data*
3. Especialistas em Marketing digital e estratégia
4. Especialistas em IA e aprendizagem automática
5. Especialistas em transformação digital
6. Analistas de segurança da informação
7. Profissionais de banco de dados e rede
8. Profissionais de desenvolvimento de negócios
9. Engenheiros FinTech
10. Especialistas em segurança de cibernética

Empregos redundantes setor financeiro

1. Escriturários de entrada de dados
2. Escriturários de contabilidade, escrituração e folha de pagamento
3. Secretários administrativos e executivos
4. Contabilistas e auditores
5. Trabalhadores de informações do cliente e atendimento ao cliente
6. Caixas de Bancos e escriturários relacionados
7. Escriturários de estatísticas, finanças e seguros
8. Subscritores de seguros
9. Gestores Gerais e de Operações
10. Analistas financeiros indústria

Fonte: Fórum Económico Mundial (2020)



A digitalização no mundo sindical

Como consequência do impacto no mundo do trabalho – e mais especificamente no setor financeiro –, a digitalização acaba também por afetar a atividade sindical, seja por via de novas oportunidades seja por novas ameaças

A principal oportunidade para o mundo sindical com o advento da digitalização acaba por ser o surgimento de novos empregos e de novos profissionais. "O sindicalismo pode adaptar-se ao recrutamento de engenheiros

informáticos, de especialistas de redes, de análise de dados", refere Paulo Pedroso, que aponta ainda a redução do tempo de trabalho e aumento da autonomia de trabalho como oportunidades.

Mais importantes oportunidades da digitalização



No campo das ameaças, Paulo Pedroso dá o exemplo da destruição de empregos e aumento da precarização do trabalho.

Implementação

Segundo o estudo elaborado por Paulo Pedroso, a integração da digitalização na agenda sindical tem sido tímida, embora, nos últimos anos, tenha existido um reforço da mesma.

Os sindicatos em Portugal não têm estado envolvidos no desenho de iniciativas, programas e políticas de digitalização a nível nacional (por exemplo no Portugal Digital), nem no desenho da política educativa e de formação profissional e formação contínua no domínio das competências digitais.

O debate sobre este tema ocorre no âmbito de procedimentos de informação e consulta e negociação coletiva, fundamentalmente na esfera de propostas para convenções coletivas.

No entanto, têm sido dinamizados outro tipo de iniciativas, nomeadamente:

- Organização e divulgação de diversos workshops e conferências sobre a temática da digitalização e do trabalho digital, os seus efeitos, benefícios e suas consequências, bem como a divulgação destes eventos e dos seus resultados nas revistas dos sindicatos;
- Participação em grupos de trabalho e reuniões ao nível da UNI e a organização de reuniões da estrutura sindical tendo como tema central esta temática.

Urgência

No estudo, Paulo Pedroso deixou os principais temas que, na sua opinião, devem ser abordados com maior urgência na negociação coletiva:

- Destaque para o direito à desconexão/direito a desligar;
- O teletrabalho;
- A readaptação de funções e a reconversão de trabalhadores;

- A conciliação entre a vida pessoal e a profissional;
- O assédio no local de trabalho;
- A necessidade de promover a extensão da negociação às empresas que laboram na órbita das empresas do setor e que não são abrangidas, até hoje, por negociação coletiva. ▸

Dedicado ao trabalho e emprego



Paulo Pedroso tem 55 anos e é licenciado em Sociologia e pós-graduado em Sociologia Rural e Urbana pelo ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, onde também é docente.

Entre as várias obras publicadas, destaque para "Acesso ao Emprego e Mercado de Trabalho – Formulação de Políticas Públicas no Horizonte de 2013"; "Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiência e Incapacidades" e "Os Modelos do Modelo Social Europeu na UE Alargada".

Mais importantes ameaças da digitalização





Encontro diferente,

A Comissão de Juventude da UGT organizou um encontro diferente do habitual, por força do contexto de pandemia de covid-19. Exclusivamente online, teve quatro painéis que debateram ao longo do dia o futuro dos jovens trabalhadores

PEDRO GABRIEL

Realizado no dia 14 de novembro de 2020 através da plataforma Microsoft Teams e com transmissão em direto no Facebook da Comissão de Juventude da UGT, o 8.º Encontro Nacional de Jovens reuniu vários intervenientes que ajudaram a perceber como se encontra o mundo laboral durante a pandemia e como será o futuro dos jovens perante os desafios que se colocam atualmente. A abertura do encontro foi feita por Carlos Moreira,

presidente da Comissão de Juventude da UGT, que realçou a importância de se continuar a realizar este tipo de eventos, apenas com a necessidade de adaptação às circunstâncias atuais e aos meios digitais disponíveis. Por seu turno, Lucinda Dâmaso lamentou o facto de estarmos perante uma geração de jovens extremamente qualificada e especializada mas que é forçada a fugir para outros países que oferecem melhores condições. A presidente da UGT apelou ao acolhimento e integração dos jovens no mercado de trabalho e à sua congregação

em torno de uma causa: a luta por melhores condições de trabalho. Para tal, referiu ser necessária união em torno do movimento sindical democrático.

Evolução

O primeiro painel foi subordinado ao tema “Garantia Jovem – passado, presente e futuro”.

Ana Neves, diretora executiva do Garantia Jovem, introduziu o tema e fez o balanço do passado e do presente, bem como dos objetivos do programa, apresentando dados atualizados sobre o desemprego jovem e sobre as taxas *neet* (indicador usado como fundamento para o reforço da garantia jovem).

Já Pedro Roque lembrou a sua participação no processo de negociação do programa Garantia Jovem com a UE, tendo também apresentado os fatores que estiveram na base da sua criação e os seus eixos de atuação.

O deputado do PSD e presidente da Comissão de Trabalho e Segurança Social na AR analisou a taxa de desemprego jovem, comparando-a com a taxa de desemprego geral e enquadrando a situação vivida durante a crise das dívidas soberanas de 2007-2011 e a vivida atualmente com a situação pandémica.

Pedro Roque explanou ainda os novos objetivos do Garantia Jovem face à conjuntura económica atual e à situação pandémica que afetou setores que empregam um elevado número de jovens, como a hotelaria, a restauração e o turismo.

A sessão da manhã terminou com a apresentação do documento da Comissão de Juventude sobre a Garantia Jovem pelo presidente Carlos Moreira.

para o perfil de cada país, devendo refletir a legislação vigente em cada Estado-membro da UE.

Ameaça ou oportunidade

A pandemia trouxe para o centro do debate a questão do teletrabalho, tendo sido este o tema do quarto painel.

O deputado socialista Miguel Costa Matos mostrou preocupação sobre a necessidade de regulamentação do teletrabalho por forma a garantir o custeamento das despesas suportadas pelo trabalhador e referiu também a questão da invasão do espaço pessoal do trabalhador, nomeadamente com a possibilidade de serem efetuadas visitas de controlo à residência do trabalhador sem aviso prévio.

O direito a desligar foi outro assunto que o teletrabalho veio “ameaçar”, conforme referiu o deputado.

Cláudia Silva, coordenadora da Comissão de Juventude do Sindicato dos Bancários do Norte, analisou o modo como a banca geriu a colocação dos seus trabalhadores em regime de teletrabalho e lamentou o facto de a sua instituição, o Novo Banco, não ter possibilitado o teletrabalho aos trabalhadores da rede comercial.

Cláudia Silva reforçou a importância de legislar a questão, de maneira a criar limites claros entre o horário profissional e o tempo para a vida pessoal e familiar do trabalhador. Também a saúde mental foi abordada, uma vez que a ausência de socialização pode torna-se difícil a médio prazo.

O último orador deste painel foi Hugo Bahut, presidente da Comissão de Juventude do SINDEL, que abordou a dificuldade de uma colocação rápida dos trabalhadores em teletrabalho, dado que aparentemente as empresas

novas lutas

Condições laborais

A “Segurança e Saúde no Trabalho em tempo de pandemia” foi o tema do terceiro painel, tendo contado com Emília Telo, coordenadora nacional da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, e Vanda Cruz, secretária-executiva da UGT.

Emília Telo começou por explicar a evolução da legislação nacional e europeia das condições de trabalho, segurança e saúde no local de trabalho. Entre outros pontos, abordou as condições de trabalho afetadas pela pandemia, os novos hábitos de segurança, a adaptação dos locais de trabalho e a necessidade do teletrabalho, com as suas vantagens e desvantagens.

No seguimento desta intervenção, Vanda Cruz reforçou a importância da avaliação de risco nos locais de trabalho, bem como a utilidade das ferramentas de controlo, sendo fundamental que estejam desenhadas especificamente

estavam preparadas. O dirigente mostrou-se também preocupado com a gestão entre a vida familiar e profissional.

Esperança

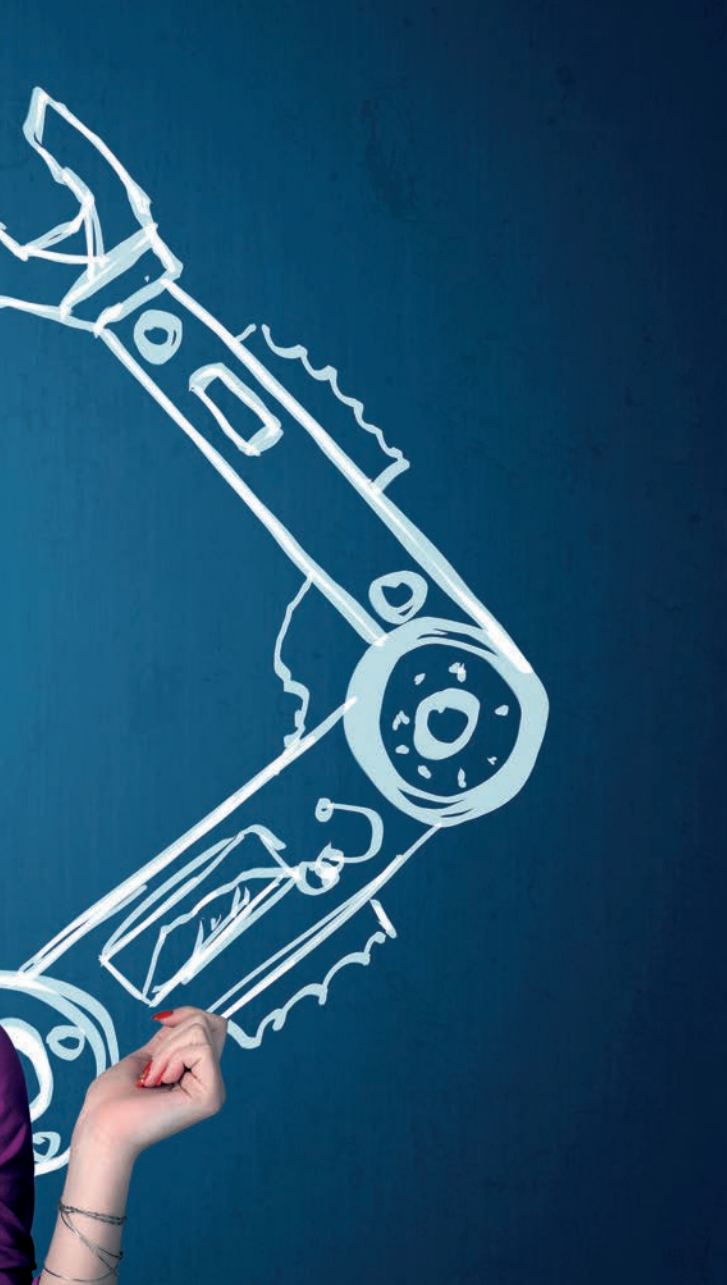
A sessão de encerramento foi presidida por Carlos Moreira e contou também com a presença de João Moreira, secretário-executivo da UGT e membro dos corpos gerentes do Mais Sindicato, que destacou a necessidade dos jovens trabalhadores serem uma frente ativa na recuperação económica e no sindicalismo, uma vez que “são a garantia, a segurança, a justiça e o apoio social num futuro que é hoje”.

Em jeito de conclusão, João Moreira deixou uma frase para reflexão dos jovens participantes: “Não deixem que o barulho da opinião dos outros abafe as vossas próprias vozes interiores”. 



Um futuro laboral **centrado no ser humano**

A pandemia de covid-19 lançou o mundo para uma crise económica não planeada, forçando os governos a repensarem estratégias para o futuro. Num mundo cada vez mais dominado pelas novas tecnologias – que a própria pandemia ajudou a acelerar – torna-se indispensável que as políticas laborais tenham como prioridade a proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo que continuem a ser o elo mais importante no mundo laboral. É hora de passar das palavras aos atos, refere Thorben Albrecht*, especialista sobre o futuro do trabalho, cujo artigo a Mais Bancário publica



A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou, no ano passado, a 'Declaração Centenária sobre o Futuro do Trabalho' para enfrentar o segundo século da organização. Agora – um ano e uma crise severa depois – é hora de rever essa declaração e, ainda mais importante, passar das palavras aos atos.

A declaração foi baseada num relatório de uma independente Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho. Mas embora o relatório sugerisse medidas concretas para moldar de forma ativa o futuro do trabalho, a declaração oficial da OIT apenas adotou algumas manchetes e chavões. Ficou aquém no assumir de políticas ativas que garantam a proclamada 'abordagem ao futuro do trabalho centrada no ser humano, que coloca os direitos e necessidades dos trabalhadores, os seus objetivos e direitos, no centro das políticas económicas, sociais e ambientais'.

Urgência**

Mas as políticas ativas são ainda mais urgentes, uma vez que testemunhámos durante a crise da Covid-19

um aumento no uso de tecnologias digitais. Vimos as oportunidades destas tecnologias, mas também o quão dependentes somos de plataformas monopolistas – e quão vulneráveis são aqueles que mantêm essas plataformas em funcionamento todos os dias. Estamos cientes de que uma série de empregos perdidos na crise não voltarão na recuperação, ao invés, serão substituídos pela tecnologia.

Vimos como bons serviços públicos são importantes e todos aplaudimos os profissionais de saúde que salvaram vidas humanas – muitas vezes arriscando as suas. Mas haverá valorização e investimento a longo prazo nesses cuidados, incluindo melhores salários e condições de trabalho para os profissionais de saúde?

Mudanças

A vulnerabilidade dos trabalhadores informais tornou-se visível, especialmente no sul. Mas será que esperamos realmente melhor proteção social após a crise? Ou medidas que garantam que as novas formas de trabalho informal, como nas plataformas de trabalho, de crescimento rápido, sejam regulamentadas para proteger aqueles que lá trabalham?

As cadeias de fornecimento – já sob pressão política unilateral por parte das maiores economias globais – também mostraram os seus limites na crise. Mas serão redesenhadas para que a sustentabilidade, assim como os direitos humanos e dos trabalhadores, se tornem um fator importante?

A atual crise sanitária e a crise económica que se seguirá vão acelerar as transformações já em curso, especialmente a digitalização e a descarbonização das nossas economias – e talvez também a desglobalização. Somente se as políticas ativas de proteção dos trabalhadores nessas transições forem realizadas por governos e organizações multilaterais será possível uma transição justa para um futuro do trabalho centrado no ser humano. O relatório de 2019 da Comissão fornece ideias importantes sobre como essas políticas podem ser.

Prioridades

O relatório encorajou os governos a investirem na economia de assistência, na economia verde e nas economias rurais. Convida-os a fornecer infraestruturas físicas, digitais e sociais de alta qualidade como um pré-requisito para a transformação das nossas economias que promovam um trabalho decente e sustentável. Agora que os governos e as organizações multilaterais estão a investir grandes somas para promover uma recuperação, essas prioridades podem orientá-los. E a promoção do diálogo social – também um elemento-chave das recomendações da Comissão – poderá garantir que as medidas de recuperação beneficiassem a economia e a sociedade em geral.

O relatório também solicitou uma agenda para a igualdade de género, incluindo políticas públicas que promovam a partilha de trabalho não remunerado. Isso parece ainda mais urgente agora, uma vez que testemunhamos uma ►



reação contra a igualdade de gênero e um aumento da participação das mulheres em trabalho não remunerado. O mesmo aplica-se ao apelo da Comissão para o direito universal à aprendizagem ao longo da vida, ajudando os trabalhadores e os desempregados a requalificar, aprimorar e adquirir novas competências por meio de um ecossistema de aprendizagem adequadamente financiado. Num contexto de desemprego crescente e aplicação cada vez mais rápida de novas tecnologias, o financiamento na (re)qualificação de desempregados e trabalhadores vulneráveis às mudanças tecnológicas deve fazer parte de qualquer esquema de recuperação.

Inteligência Artificial

Com o uso crescente de Inteligência Artificial (IA) nos locais de trabalho e o poder cada vez maior das plataformas de trabalho, o aproveitamento e a gestão da tecnologia para o trabalho decente também devem ser uma prioridade. As recomendações da Comissão incluíram uma abordagem de 'humano no comando' para a IA e um sistema de gestão internacional para plataformas de trabalho digital que garantam certos direitos e proteções mínimos.

Além disso, o relatório apelou a uma 'garantia universal de trabalho' para assegurar os direitos fundamentais dos trabalhadores, um salário adequado para viver e locais de trabalho seguros e saudáveis, independentemente das disposições contratuais ou da situação laboral. Tal poderia ser uma resposta à vulnerabilidade das formas de trabalho atípicas que se tornou aparente na crise da Covid-19, assim como a importância de locais de trabalho seguros e saudáveis.

O mesmo é válido para a proteção social, uma vez que testemunhamos o custo de sistemas de bem-estar insuficientes – incluindo a perda de vidas humanas – durante a pandemia. Um nível de proteção social universal adequado, complementado por esquemas contributivos de segurança social que proporcionem maior proteção, deve ser uma prioridade para os governos após a crise.

Cooperação internacional

Todas essas políticas devem orientar não apenas os governos, mas também as instituições multilaterais. A OIT forneceu orientações importantes por meio de recomendações globais, regionais, setoriais e temáticas durante a crise. Uma agenda de crescimento e desenvolvimento pós-crise centrada no ser humano depende ainda mais da coerência entre as áreas políticas e as fronteiras nacionais. A cooperação internacional continua a ser crucial para reagir à crise e para medidas de recuperação.

Nesse contexto, seria útil reativar a Comissão global ou encontrar outras maneiras de desenvolver uma agenda pós-pandêmica para o futuro do trabalho, com medidas concretas para garantir uma transição justa. É ainda mais importante agora do que há um ano dar o passo e colocar em prática essa agenda e as medidas associadas. ▀

*Thorben Albrecht foi membro da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho estabelecida pela OIT. Como secretário de Estado do Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha, de 2014 a 2018, lançou o diálogo 'Trabalho 4.0' sobre a criação de empregos de qualidade na era digital.

**Subtítulos da responsabilidade da Redação



NINGUÉM ESTAVA À ESPERA, E AGORA?

Agora, muitas dúvidas se levantam mas estaremos à sua disposição, 24h por dia, para o apoiar.

1* Não aplicável às taxas de cemitério, documentação, despesas de igreja e serviço religioso.
2* Preço inclui desconto para sócios do ACP.

CONDIÇÕES ESPECIAIS PARA SÓCIOS DO SINDICATO E FAMILIARES

Na contratação de um serviço funerário **DESCONTO 12,5 %**^{*1}

Na subscrição do Plano Funeral em Vida a **PARTIR DE 1.795€**^{*2}

Planear faz parte da vida.

Liberte a sua família de qualquer encargo ou preocupação.



Sempre do seu lado

24h. > 800 204 222 ou www.servilusa.pt
in



A eterna discussão... **em nome de Deus**

Em Nome de Deus é o primeiro romance de Álvaro Caeiro, pseudónimo de Joaquim Caetano, bancário do banco Montepio e sócio do Mais Sindicato. A apresentação do livro aconteceu em Lisboa e a Mais Bancário aproveitou a ocasião para falar com o autor



Em Nome de Deus
Autor: Álvaro Caeiro
Editora: cordel d'prata
Data da publicação: 21 outubro de 2020
Páginas: 276
Idioma: Português
ISBN: 978-989-9003-82-8
Depósito legal: 475752/20
Preço: 15€ (13,50€ no site da editora)

PEDRO GABRIEL

Vida, morte e Deus. Estas três palavras foram o rastilho que levaram Joaquim Caetano a escrever Em Nome de Deus, sob o pseudónimo de Álvaro Caeiro. A apresentação da obra teve lugar no espaço Atmosfera M, em Lisboa, no dia 26 de novembro, e contou com as presenças do autor, de Luís Rodrigues, da editora cordel d'prata, e de Paula Guimarães, que apresentou a obra.

Elogios

Foi precisamente a amiga e colega de Joaquim Caetano a deixar-lhe os primeiros elogios. "É um excelente colega e muito atento ao que se passa à sua volta. Fez o programa de voluntariado do Montepio, o que nos deve orgulhar a todos porque deu uma dimensão extraordinária a este programa. Os livros, e principalmente este livro, refletem



muitas dessas dimensões do Joaquim. É um livro muito pessoal.”

Paula Guimarães referiu que o nome do livro explica-se pelo facto de ser “em nome de Deus que se fazem muitas coisas, muitas delas denunciadas neste livro”, elevando ainda mais a fasquia. “É um livro muito interessante porque junta muitos estilos, mistura romance policial com alguns toques de Dan Brown e de Ian Fleming”, concluiu.

Discussão

Joaquim Caetano explicou como começou a ideia de escrever o livro. “Era dia 13 de novembro de 2015, vinha das aulas e a dada altura começo a ouvir sobre um atentado em Paris. Houve três palavras que retive na altura: vida, morte e Deus. E foi ao longo de dois anos que estas palavras fizeram-me construir este livro.”

Para o autor, a obra passa uma mensagem de reflexão sobre o que verdadeiramente somos. “Chegamos a uma idade em que começamos a pensar porque nascemos. Ninguém sabe ao certo. E também ninguém sabe porque morre. E depois há aqui um metafísico que é Deus. Recordo-me que a expressão que mais ouvi nos dias seguintes foi que tudo foi feito em nome de Deus. ‘E’ de em, ‘N’ de nome, ‘D’ de Deus. END. End é o fim”.

Em nome... delas

Joaquim Caetano explicou que o seu livro é também uma homenagem a duas pessoas muito importantes na sua vida. “JC não é só Jesus Cristo, também é Joaquim Caetano. E também tenho duas Marias, a minha mulher e a minha mãe. São duas peças fundamentais naquilo que sou. E depois todas as pessoas que têm estado ao meu lado durante todos estes anos de vida. São elas que me formam, que dão vida ao personagem que sou.”



“Este livro é uma reflexão sobre a vida e a morte”



Joaquim Caetano conta mais de 30 livros da sua autoria, um fenómeno também explicado pelo facto de a escrita sempre ter feito parte da sua vida, como conta à Mais Bancário

Pergunta - Como começou este gosto pela escrita?

Resposta - O bichinho da escrita é muito antigo. Praticamente nasci a escrever porque os meus pais sempre estiveram ligados à educação. Escrevi cartas de amor à namorada que hoje é mulher. Mas sou daqueles que escreve, deita fora, escreve, deita fora...

P - Como surge o pseudónimo Álvaro Caeiro?

R - Tem a ver com o meu pai, que é Álvaro e a pessoa a quem devo tudo. E o Caeiro foi porque Fernando Pessoa foi uma peça fundamental na literatura portuguesa, e além disso comecei a dar aulas no Externato Fernando Pessoa. O Caeiro é a figura de Pessoa na qual mais me revejo, o guardador de rebanhos, o sonhador, o terra-a-terra. E eu tenho essa necessidade de, quando escrevo, ser eu.

P - E depois de tantos livros mais técnicos, o primeiro romance...

R - Tem muito de mim, muitas histórias à volta, foi um processo criativo fabuloso, falei com muita gente, o mundo que conheci à volta deste livro foi fabuloso.

P - E porquê Em Nome de Deus?

R - O Deus para mim é transversal, é fé suprema que muitas vezes só atingimos depois de morrermos. Portanto não é o Deus físico ou espiritual mas é algo transcendente, que está acima disso. O Homem precisa de se agarrar a estes dogmas porque tem medo.

P - Ideias para o próximo livro?

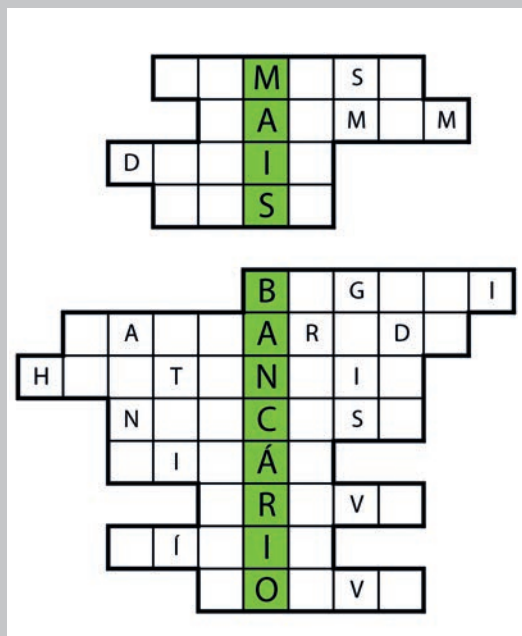
R - O próximo livro teve quatro nomes diferentes. É assim que os meus livros começam. Vai trabalhar em função de algo muito específico que é o cancro. Já tem a ver com outra situação, mas de forma ficcionada também.

P - Algum livro que tenha o sonho de escrever mas que sinta não ser a altura ideal?

R - Não, vão acontecendo naturalmente. Tenho coisas metidas no computador. Elas estão lá, um dia pegarei naquilo, quando tiverem de sair, saem. ■

Floral

Complete as doze quadrículas horizontais com nomes de flores.



A sortear: PRÉMIO MAIS

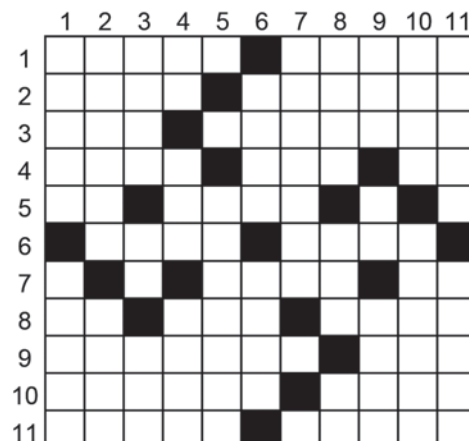
Palavras-cruzadas

Problema 418

HORIZONTAIS:

1 – Fugir [coloq.]; Atiras [Angola]. 2 – Corteira [pop.]; Desperdice. 3 – Agarrar; Assolar. 4 – Preferir; Assentos [pop.]; Apenas. 5 – Como; saudar. 6 – Profira; Ofende. 7 – Noiva; Leva. 8 – Interjeição que exprime enfado; Alfinete de lapela; Furar. 9 – Falhado; Joeira. 10 – Seculares; Sufixo verbal de origem latina, com sentido repetitivo. 11 – Levantas; Coerente.

VERTICAIS: 1 – Guardas; Estimula. 2 – Almocreve; Juntar. 3 – Agita; Pertences; Ponto. 4 – Lava áspera e escoriácea constituída por fragmentos irregulares; Devora; Melada. 5 – Patetas. 6 – Loba; Erva-doce. 7 – Raspas. 8 – Amor carnal; Defeito; Interjeição designativa de aprovação [Guiné-Bissau]. 9 – Dano; Sincero; Remate. 10 – Estreitas; Entras. 11 – Trabalho de noite; Mentira [fig.].



Joaquim Boavida, Massamá | A sortear: PRÉMIO MAIS
Dicionários adotados: da Língua Portuguesa e dos Verbos Portugueses, da Porto Editora.

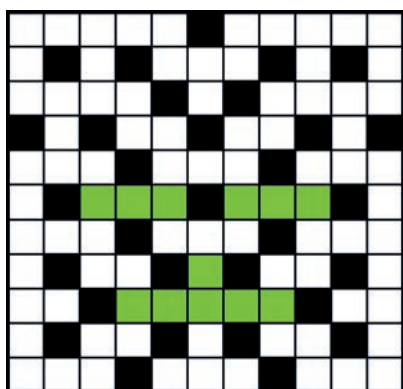
“Depois de muitos dias escuros, virá um claro”

Álvaro Tibulo (c. 54-19 a. C.), poeta latino

Crucigrama

Preencha o diagrama com as palavras seguintes. Nas linhas coloridas surgirá uma mensagem.

• AI, ÁS, AU, BI, CÃ, CU, EM, IA, IO, IS, LÉ, LU, OC, PÉ, UT • AAL, AFÃ, ALE, ANO, APO, ARU, BOM, CAI, IZA, LAR, MAZ, PIO, POR, RIL, RIO, RUA, SOS, UME, URO, VÃO • AMUO, LOBO, OVAL, PRAZ, RALI, TROA • BELÉM, FELIZ, PELAR, PERTO • EMERSOS, PORTELA.



A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

Prà Petizada

Onde está o Tambor? Indica o número.



A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

Sudoku

As casas vazias devem ser preenchidas com os algarismos de 1 a 9 mas de forma a que cada um dos algarismos surja somente uma vez em cada linha, em cada coluna e em cada quadrado.

Fácil 342

	3	8		1		9		
				4	7			6
6								8
	4							
3	5			9			4	7
						9		
8								2
4			5	7				
	3		2		6	1		

Médio 342

		1				2		
	4			1			5	
3			5		2			9
		5				3		
	1			4			8	
		6				7		
7			4		9			3
	6			2			9	
		9				4		

Difícil 342

7		9	6		5	1		2
	4						5	
2								9
3				9				5
			2		8			
1				7				3
9								8
	1							7
5	2	1		4	3			6

Fácil 343

	3		5		8			6
5								8
		2		4		5		
7			3		1			5
		8				1		
6			4		5			7
		3		2		6		
2								1
	4		9		6		3	

Médio 343

	2		9		1			
	7	3					9	5
				3			1	
7								6
		2		5		8		
8								2
	1			4				
3	5					9	4	
			6		3		8	

Difícil 343

8								9
	7	5	9		1	2	8	
	4						6	
	5			1			2	
			2		5			
	8			4			1	
	3						4	
	1	4	6		8	5	3	
7								2

Enigma Figurado

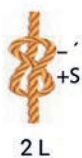
(expressão corrente)



5 L



4 L



2 L



2 L

A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

Jogo da Lógica

(Apresente o esquema)

Nomes, Ilhas, Coleções, Idade, Revistas, são todos diferentes.

- Marta coleciona **Canetas**.
- Quem coleciona **Moedas** tem **25 anos**.
- **Luísa** é do **Pico** e lê a **Visão**.
- Quem tem **20 anos** lê a **Caras**.
- **Júlia** coleciona **Agendas** e tem **40 anos**.
- Quem é das **Flores** coleciona **Selos**.
- **Berta** é do **Faial** e coleciona **Chávenas**.
- Quem é do **Corvo** tem **35 anos** e lê a **Sábado**.
- **Elsa** tem **30 anos**.
- Quem é da **Madeira** lê a **Cais**.

— Quem lê a revista **Mais Bancário**?

A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

Resultados do «Tempo Livre» 417

1	V	E	S	B	M	W	F	I	V
2	O	P	E	L	E	A	U	D	I
3	L	F	E	R	R	A	R	I	R
4	K	O	I	N	C	H	A	N	U
5	S	E	A	T	E	R	A	I	L
6	W	C	A	R	D	E	A	L	E
7	A	V	E	A	E	N	I	S	N
8	G	P	O	R	S	C	H	E	T
9	E	L	I	T	E	H	O	N	D
10	N	I	P	I	T	I	A	O	S
11	S	E	P	A	R	A	S	S	E

Palavras-Cruzadas: Premiado: Marília Horta Ferreira (Aveiro).

Literatura: Os Maias, O Crime do Padre Amaro, A Relíquia, O Primo Basílio, A Cidade e as Serras, A Ilustre Casa de Ramires, Cartas de Inglaterra. Premiado: Isilda Santos (Alenquer).

Mastermind Especial: CALOTE. Premiado: Maria Graciela Almeida Carrancha (Portimão).

Letra Dupla: BORREGA [1 - Sobra/Babel. 2 -

Amole/Roubo. 3 - Preto/Ardor. 4 - Sorte/Virar. 5 - Evita/Leste. 6 - Regas/Galgo. 7 - Selva/Apraz]. Premiado: Ricardo Campos (Queluz).

Criptograma: Novo rei, nova lei [1=A, 2=R, 3=U, 4=C, 5=E, 6=N, 7=T, 8=O, 9=L, 10=I, 11=V, 12=G, 13=F, 14=H, 15=M, 16=D, 17=S, 18=P. Premiado: Manuel da Silva Pinheiro (Amadora).

Enigma Figurado: “Ser filho de peixe” (sair ao pai em esperteza, em habilidade). Premiado: Sílvia Lourenço Almeida (Bobadela-LRS)

«Tempo Livre» 418 Ano XXVI Prazo para respostas: 10. fevereiro. 2021

Soluções

2	6	1	7	5	4	3	8	9	7
9	1	4	8	2	9	6	3	5	1
3	7	5	3	6	1	2	7	8	4
5	1	6	3	7	4	7	9	8	2
8	7	8	9	2	6	5	1	3	4
3	9	6	1	8	7	5	4	2	9
1	9	7	2	8	5	3	6	4	7
4	2	8	5	1	3	6	9	7	4
6	3	5	9	4	7	1	2	8	6

Difícil 341

1	8	5	3	6	9	7	2	4	7
3	5	6	8	2	2	9	5	3	1
8	2	9	5	4	7	8	1	6	3
2	7	4	1	7	2	9	3	6	8
6	3	9	1	5	7	8	3	6	1
7	3	1	8	2	2	9	7	4	5
4	5	7	7	1	9	6	5	3	2
9	6	1	8	7	5	3	6	1	4
1	9	7	2	8	5	3	6	8	9
5	2	4	9	7	1	3	6	8	1

Médio 341

2	3	8	6	9	6	7	1	4	7
1	6	8	3	4	3	6	7	9	2
4	5	9	1	2	7	6	5	8	6
2	7	3	8	4	7	9	6	1	5
3	5	8	6	1	6	8	5	3	9
7	2	1	9	2	6	4	5	8	3
8	7	2	6	4	9	5	1	3	8
6	9	1	3	7	8	5	2	4	1
5	4	3	1	5	7	9	8	6	2
9	8	2	5	1	3	6	7	4	8

Fácil 341

6	6	3	4	8	4	1	7	5	7
8	1	3	5	7	2	9	6	3	1
7	4	2	1	5	9	6	8	3	7
3	9	7	9	7	5	8	6	1	4
4	2	6	1	3	8	3	8	6	1
5	3	2	5	6	4	9	1	7	8
9	6	9	1	7	6	4	8	5	3
2	3	5	8	1	7	1	7	8	5
7	8	9	6	4	5	1	3	2	8

Difícil 340

5	3	9	6	9	6	8	1	4	7
1	6	4	3	2	7	5	9	8	3
2	7	2	8	6	1	3	7	5	9
4	7	3	5	5	7	2	4	6	8
8	2	1	3	7	4	6	9	6	8
4	7	5	2	6	3	8	3	6	1
3	8	6	9	4	8	6	3	8	5
9	8	7	5	6	2	1	4	9	3
6	4	2	7	1	3	8	5	7	4
9	5	1	8	7	4	2	3	6	1

Médio 340

9	7	3	4	2	2	8	8	6	1
4	2	1	5	7	6	9	8	7	2
8	5	1	3	4	3	7	6	1	9
2	7	3	8	7	9	6	9	8	7
3	5	6	2	9	1	8	4	7	1
1	4	7	8	7	6	1	9	5	3
6	1	4	9	5	3	7	2	9	8
5	2	8	6	4	7	1	3	8	5
7	3	8	1	2	9	5	4	6	3

Fácil 340

5 RAZÕES PARA TROCAR A SUA BANHEIRA POR UMA BASE DE DUCHE HOJE MESMO!

As cabines de duche são mais:

Cómodas para entrar

Fáceis de limpar

Espaçosas no interior

Seguras na utilização

E ainda:

A Stannah trata de tudo em menos de 48 horas



Agora já não precisa de modificar toda a casa de banho!

Em menos de 48h, a Stannah remove a sua antiga banheira, substituindo-a por uma cabine de duche, feita à medida daquele espaço, com materiais de primeira qualidade, antifúngicos, antiderrapantes, com os pontos de apoio necessários a utilizadores com diferentes necessidades.

Equipa própria, sem intermediários nem confusões em sua casa.

Um dos nossos especialistas faz o levantamento das medidas necessárias e apresenta a solução final com amostras de acabamento.

Em menos de 48h, uma das nossas equipas próprias, multidisciplinar, efetua a troca com todos os trabalhos necessários, remove a banheira antiga e entrega a sua zona de banho limpa e pronta a usar.

Marcas de confiança e 3 anos de garantia

A Stannah trabalha com as marcas de confiança dos portugueses para garantir o melhor acabamento, durabilidade e confiança possíveis. Aos 2 anos previstos por Lei, a Stannah cede mais 1 ano, voluntariamente, atestando a confiança no nosso produto final.



- 1** Base antiderrapante: banho seguro sem risco de escorregar. De espessura muito reduzida para fácil acesso.
- 2** Pedra de remate composta por carga natural à base de resina de quartzo antibacteriana, ajustável ao local. Vidro com ação repelente e anti calcário, limpeza sem detergentes.
- 3** Cadeira ortopédica: este auxílio de mobilidade promove e ajuda a um banho independente e seguro.
- 4** Barras de apoio: colocadas estrategicamente para ajudar o utilizador a levantar-se e a sentar-se na cadeira.

5RB10BC10121



**Catálogo
Gratuito**

GRÁTIS

- Avaliação da sua mobilidade e local envolvente.
- Apresentação da solução mais indicada para a sua mobilidade.

Mais informações ligue tel.:

808 918 388

Custo de chamada local

Stannah