



As crises do capital



Numa altura em que se fala e se sentem os efeitos da crise financeira e económica, desconhecendo-se ainda todas as consequências finais a que todos vamos estar sujeitos, não deixa de ser paradigmático que o único capital que não está em crise é o Capital Humano.

Se calhar porque o mesmo não se encontra reflectido nos balanços das empresas e se assim for, abençoados os accionistas que tiveram essa visão.

Temo no entanto que a bondade dos mesmos não tenha chegado tão longe. E assim sendo, contrariando o que as boas práticas recomendam, estaremos muito mais em presença do habitual menosprezo dos activos mais importantes das empresas, que são, como não poderia deixar de ser, as Pessoas.



É no fundo uma prática de subalternização do papel da componente do trabalho, bem reflectido na pouca ou quase nula importância que é dada

aos recursos humanos que agora fica bem ilustrada perante a derrocada dos mercados financeiros.


É expectável que nada fique como dantes e que a um período em que as empresas cotadas, por insuspeitos auditores e fazedores de “rating”, soçobraram em toda a linha arrastando para a falência milhares de outras empresas e para o desemprego milhões de trabalhadores, se sigam novas políticas e critérios de exigência reforçados.

A culpa não pode morrer solteira.

Desde sempre, o nosso Sindicato tem pautado o seu comportamento por uma fortíssima aposta na qualificação dos trabalhadores de seguros em geral e em particular dos seus associados para que possam enfrentar com segurança os malefícios destas crises conjunturais.

Para o efeito, dispõe, em parceria com a INETESE, de uma enorme oferta formativa que abrange a grande maioria das necessidades dos trabalhadores de seguros, aumentando-lhes o grau de qualificação académica, além do nível III, estando já disponíveis cursos do nível IV, bem como um conjunto de formações técnicas cuja frequência e finalização possuem dupla certificação, isto é, podem ser utilizadas para, em complemento com outras formações, permitir equivalências de grau académico.



Caro Colega, não deixe de estar atento à informação que sobre estas matérias seja emitida pelo Inetese e pelo STAS e aproveite as oportunidades. 

Abraço amigo


Carlos Marques
Presidente Direcção

OSTAS NAS EMPRESAS

A pensar nos interesses, exigências e necessidades dos nossos associados, e de modo a fazer frente à complexa realidade actual, o STAS deu início no passado mês de Setembro, a uma nova estratégia sindical: ir ao encontro dos nossos representantes sindicais e associados nas empresas, através de deslocações ao seu local de trabalho.

O objectivo é conhecermos "in loco" a realidade que se vive no seio das empresas e contactarmos directamente os nossos sócios no sentido de darmos a conhecer o que o sindicato está a fazer por eles, o que lhes pode oferecer, e ao mesmo tempo esclarecer todas as dúvidas e questões que estes possam ter a nível laboral, razão pela qual estes encontros contam com a presença de um advogado dos nossos Serviços Jurídicos.

Não obstante, já termos conseguido concretizar muitos desses encontros junto de algumas seguradoras situadas na área da grande Lisboa, esperamos ir mais longe com este desafio. Queremos, não só, ir ao encontro de todos os nossos representantes sindicais locais e distritais, mas também dos nossos associados espalhados pelo país, como pretendemos fazê-lo de uma forma regular, atendendo que o resultado desta iniciativa se tem revelado positivo e enriquecedor.

No fundo queremos estar mais perto dos nossos representantes sindicais e dos nossos actuais e futuros sócios e afirmar que existimos por eles e para eles. 

Patrícia Henriques

Vogal da Direcção



Zurich



Fidelidade Mundial / Império Bonança

A NECESSÁRIA SUSTENTABILIDADE DA SEGURANÇA SOCIAL

Quando o actual Governo encetou a implementação das necessárias medidas para reformar o sistema de segurança social público, conducente à sua sustentabilidade futura pelo menos durante os próximos 40 anos, vieram os habituais contestatários zurzir e procurar incendiar a opinião pública contra tais medidas.

Mas a "cruzeza" dos números dados à estampa pela Direcção da Segurança Social - Instituto de Informática, I.P., tendo como indicadores as estatísticas do ano de 2007, remete-nos para uma realidade que a todos respeita e, neste particular, parece-nos que o actual Governo terá escolhido o caminho adequado ao procurar assegurar o equilíbrio financeiro do actual sistema da segurança social, por mais uns anos e sem rupturas graves.

Na verdade, o princípio de funcionamento de REPARTIÇÃO, assente na SOLIDARIEDADE ENTRE GERAÇÕES, entrou em colapso, porque os ACTIVOS/CONTRIBUINTES pagam contribuições e adquirem direitos futuros. Por sua vez os REFORMADOS/PENSIONISTAS recebem pensões em função dos direitos adquiridos ao longo da sua vida activa de contribuintes.

Para que este sistema se mantivesse equilibrado teria de ser objecto da conjugação de dois importantes factores:

- estrutura demográfica equilibrada, onde os nascimentos compensem os falecimentos, o que segundo os dados estatísticos publicados recentemente e em relação ao ano de 2007, profusamente divulgados por vários órgãos de comunicação social, pela primeira vez em Portugal, no último século, verificou-se ter havido mais falecimentos do que nascimentos. Esta situação é muito preocupante em termos demográficos, porque ela ocorre também na maioria dos países da Europa Comunitária;
- Crescimento económico sustentado, de forma a que os salários que suportam as contribuições cresçam de maneira a alimentar sem colapsos as pensões de reforma também crescentes.

Em Portugal estes dois factores deixaram de se verificar há cerca duma década, pelo que o sistema foi obrigado a procurar soluções para a sua sustentabilidade.

Agora a "cruzeza" dos números:


BENEFICIÁRIOS ACTIVOS/REFORMADOS (Invalidez e Velhice)			
1960	1996	2001	2007
4,5 Activos	2,4 Activos	2,3 Activos	2,1 Activos
1 Reformado	1 Reformado	1 Reformado	1 Reformado

Fonte: Instituto de Informática, I.P.- "Estatísticas da Segurança Social"

Segundo, ainda, alguns estudiosos da matéria é previsível que esta relação no ano de 2020 se situe abaixo de 2 activos para 1 reformado. Pelo seu lado, a despesa com pensões (invalidez, velhice e sobrevivência) aumentou de 2001 para 2007 em, aproximadamente, 56,80%, conquanto entre 1996 e 2001 foi de 50%.

ESPERANÇA DE VIDA À NASCENÇA		
1996	2001	2007
Homens - 71,65 anos	H - 73,39 anos	H - 75,18 anos
Mulheres - 78,97 anos	M - 80,37 anos	M - 81,57 anos

POPULAÇÃO RESIDENTE HOMENS/MULHERES EM 2007		
HOMENS	MULHERES	TOTAL
5.138.807	5.478.768	10.617.575

Fonte: Instituto de Informática, I.P.- "Estatísticas da Segurança Social" 

Luís Dias

2º.Vice Presidente

“Mobbing” ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



O ambiente de trabalho é fundamental para a produtividade. Quando não nos sentimos bem no local em que trabalhamos, a nossa vontade e empenho são obviamente afectados. Pode mesmo tornar-se quase um “pesadelo”. Em algumas dessas situações podemos falar de “assédio moral”.

Expressões como “assédio moral”, “coacção psicológica”, “violência emocional”, “mobbing” ou “bullying” significam uma mesma realidade: o abuso psicológico de alguém ou grupo sobre outra pessoa, por razões diversas. Basicamente pode definir-se como “o comportamento persecutório, deliberado, abusivo, do empregador, do seu representante, do superior hierárquico, colega ou outra pessoa com poder no local de trabalho, através de insinuações ou ameaças verbais, ou atitudes que têm por objectivo afectar a dignidade física / mental da pessoa, a realização de actividades no contexto de uma função ou criar um ambiente hostil, intimidativo, degradante, humilhante ou desestabilizador no trabalho”.

Heinz Leymann, um psicólogo alemão que iniciou os estudos sobre esta temática, defende que, no campo profissional, o assédio moral pode consistir numa “agressão vertical” (do superior hierárquico sobre o subordinado) ou pode consistir num acto de sentido horizontal, por parte de colegas de trabalho ou por parte de pessoas, relacionadas com a vítima, com interesses directos ou indirectos na sua saída da organização.

As situações de assédio moral distinguem-se de outros fenómenos que podem surgir no contexto de trabalho, pela sua duração no tempo. São situações

que, por serem recorrentes e/ou sistemáticas, são quase sempre de duração superior a 6 meses.

O que pode indiciar assédio? São actos e comportamentos variados tais como:

- O retirar injustificado de tarefas anteriormente desempenhadas pelo trabalhador;
- O rebaixar e desqualificar o trabalhador, por sistema e/ou a desconsideração do trabalho do mesmo, com a distribuição de tarefas vexatórias;
- A desqualificação sistemática dos resultados obtidos pelo trabalhador e a culpabilização por erros profissionais;
- O menosprezar ou humilhar o trabalhador perante terceiros (colegas, subordinados, superiores, utentes)
- A submissão do trabalhador a acusações ou insinuações maldosas e/ou a ameaças verbais ou escritas;
- O isolamento do trabalhador através de acções tendentes em implementar uma perfeita segregação no seu ambiente de trabalho;
- A intromissão na vida privada do trabalhador e/ou fazer críticas ou insinuações malévolas (sobre a idade, estado civil, situação familiar, aparência, etc.);
- A exclusão de informação (reter, desviar, arquivar, destruir ou modificar) relevante para a actividade do trabalhador;
- A recusa em falar ao trabalhador, ou ignorar a sua presença em grupo;
- Pôr o trabalhador em local isolado e/ou reduzir ou retirar a sua autonomia no trabalho;
- O não fornecer, retirar (ou reduzir o acesso a) instalações e equipamentos fundamentais para a execução das tarefas, por ex. gabinete, secretária, computador, telefone, fax, viatura);
- O mudar o trabalhador frequentemente de posto de trabalho ou de funções;
- A atribuição ao trabalhador de tarefas repetitivas e monótonas ou, ao invés, de um número crescente de novas tarefas;
- A atribuição ao trabalhador, por sistema, de tarefas que ficam aquém das suas competências e qualificações;
- A não atribuição de tarefas, colocando o trabalhador na “prateleira”;
- A atribuição, contra vontade do trabalhador, de tarefas que possam pôr em risco a sua saúde e segurança, ignorando por vezes recomendações médicas que o trabalhador possui;
- O pressionar o trabalhador a prescindir dos seus direitos (receber horas extraordinárias, usufruir de dispensa de serviço, de dias de compensação, de ajudas de custo, etc.);
- O prejudicar a promoção na carreira do trabalhador;
- O fazer tudo para que o trabalhador cometa erros ou omissões graves, susceptíveis de provocar um procedimento disciplinar ou configurar, eventualmente, uma situação de despedimento; etc., etc..

(cont. na pág.4)



Há situações que podem ocorrer ao nível de quadros superiores, ou gestores de topo, quando determinadas pessoas se tornam, por qualquer razão, indesejáveis e sobre elas se desenvolve uma estratégia de desgaste com o objectivo de as fazer sair do emprego, preferencialmente por iniciativa própria.

Existem outras situações que dizem respeito a outros níveis onde o assédio moral pode surgir em contextos de diferendos interpessoais graves, quando uma empresa entende que um determinado colaborador é indesejável ou o pretender forçar a tomar uma decisão, eventualmente contrária aos seus próprios valores. As pressões a que muitos trabalhadores são sujeitos são enormes mas não deixam marcas físicas que as possam incriminar.

A crise acaba também por favorecer situações de assédio moral, uma vez que as pessoas temem perder o emprego e, cada vez mais, suportam os abusos em relação ao trabalho, sem se queixar. O trabalho hoje em dia pode ser menos duro em termos físicos, mas psicologicamente as pessoas sofrem mais, porque há menos solidariedade, acabando o trabalhador por estar mais isolado. As pessoas mais frágeis também são alvo, mais facilmente, à decepção em relação ao trabalho. A pouco e pouco, à medida que vão sendo alvo de fracassos e agressões, vão perdendo ilusões e a vontade de trabalhar: metem baixas por doença, entram na reforma, na pré-reforma. A partir de certa idade as pessoas já não interessam e passam a sentir que são um mero número na organização empresarial: não são promovidas, não recebem formação e, pouco a pouco, são postas de lado. Há casos em que são colocadas num registo de assédio moral de isolamento: não lhes é dado qualquer trabalho, ou, ao invés, são incumbidos de funções esporádicas em tudo desenquadradas da categoria profissional ou responsabilidades que até ali detinham.

As consequências, específicas e não-específicas, do assédio moral são extremamente pesadas para a vítima: stress, sentimento de impotência e humilhação, depressão e até perturbações psicossomáticas graves. A psiquiatra francesa, Marie - France Hirigoyen, no seu livro "Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano", na maioria dos casos surgem neuroses e depressões até a vítima desistir do emprego.

Estamos perante uma figura que tende a ser encarada com maior preocupação. Em França, por exemplo, o assédio no emprego já é punido há alguns anos como crime.

Em Portugal, no entanto, ainda temos um longo caminho a percorrer. Este tema tem vindo a merecer maior atenção, mas a jurisprudência ainda é escassa. Apesar de tudo já vão surgindo alguns acórdãos condenando empresas por práticas deste tipo, ressarcindo os trabalhadores pelos danos morais sofridos.

No que respeita à legislação, já existem algumas previsões no **Código do Trabalho**. Entre outros artigos podemos realçar o **artigo 23º**: "O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical" e o **artigo 24º**: "1. Constitui discriminação o assédio a candidatos a emprego e a trabalhador. 2. Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado (...) praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo e o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador".

Os Serviços Jurídicos do STAS já foram confrontados com algumas destas situações, transmitidas por colegas que sentem pressões a vários níveis. Estamos perante acusações de prova difícil, temos legislação ainda pouco consistente e muitas vezes as vítimas não têm coragem para defender os seus direitos em tribunal. Chegam a ter receio de contactar ou deslocar-se ao Sindicato e expor os seus medos, os "maus-tratos", as pressões de que são alvo. Vão sofrendo, na "sombra" e têm receio de buscar ajuda.

Depois deste breve enunciado, e como cada caso é um caso, não podemos deixar de fazer algumas sugestões: Denunciar a situação ao Sindicato; Pedir apoio ao médico de família ou do trabalho; Pedir apoio aos familiares, amigos e colegas pois o afecto e solidariedade são indispensáveis; Ir anotando detalhadamente todos os actos e comportamentos de assédio de que é alvo (dia, mês, ano, hora, local, colega(s) que testemunhou(aram) a situação; etc.); Evitar conversar com o agressor sem testemunhas; Tentar controlar as suas reacções, não fornecendo "armas" que possam ser utilizadas contra si.

Por tudo isto, o trabalhador que se sinta por qualquer modo estigmatizado ou pressionado, não deverá sofrer em silêncio.

Os Serviços Jurídicos do STAS estão disponíveis para auxiliar, apoiar, aconselhar e encaminhar, nesta como em todas as outras temáticas.

Carla Mirra
Advogada
Serviços Jurídicos do STAS

INDICADORES DA UGT PARA REVISÃO DAS TABELAS SALARIAIS EM 2009



○ Índice de preços ao consumidor foi em Agosto último de 3,00%, tendo-se a taxa do desemprego fixado no 2.º Trimestre em 7,30% e o PIB, no mesmo período, em 0,70%.

As previsões para os anos de 2008 e 2009, segundo várias entidades e relativas à nossa economia são as seguintes:

	PIB		Inflação		Desemprego		Emprego	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Governo	1,5	2	2,6	2,2	7,6	7,2	0,9	1,4
Banco de Portugal	1,2	1,3	3	2,5	-	-	0,7	0,4
Comissão Europeia	1,7	1,6	2,8	2,3	7,9	7,9	0,7	0,5
OCDE	1,6	1,8	3	2,2	7,9	7,9	0,6	0,5
FMI	1,25	1	2,4	2	7,6	7,4	-	-

Face a estes indicadores previsionais, e não obstante as revisões em alta que o Governo tem vindo a fazer em relação à inflação do corrente ano de 2,10% (inicial OE), esta já vai em 2,60%, sendo a real homóloga até ao passado mês de Agosto de 3,00%.

Assim, a UGT recomenda aos seus Sindicatos para efectuarem os seus pedidos de revisão das tabelas salariais entre 3,50% e 4,50%.

Quanto ao nosso sector de actividade, apresentou, em 2007, lucros na ordem dos 669 milhões de euros e o seu crescimento foi, no conjunto dos ramos Vida e Não Vida, de 4,80%, em relação ao ano de 2006.

Devolveu, ainda, à sociedade em 2007 o maior contributo de sempre, tendo-se cifrado em 14,2 mil milhões de euros. Este valor engloba custos com sinistros dos ramos Vida e Não Vida, as comissões dos mediadores, os custos com pessoal, os impostos e taxas várias, tendo recebido de forma agregada um total de 14,3 mil milhões de euros em prémios e taxas, ou seja, no exercício de 2007, verificou-se um encaixe financeiro agregado positivo na ordem de 0,1 mil milhões de euros.

Estes resultados indiciam a elevada robustez económica e financeira do nosso sector de actividade e os dados de produção de 2008, até ao mês de Julho, indicam um crescimento global dos ramos Vida e Não Vida na ordem dos 10,10%, tendência que, a manter-se até final do ano, superará global e largamente os 4,80%, verificados no final de 2007.

Neste contexto, teremos argumentos mais que credíveis para apresentarmos uma proposta à APS de revisão da Tabela Salarial e das Cláusulas de Expressão Pecuniária do CCT de Seguros, para o ano de 2009, devidamente ancorada pelos indicadores acima expressos. ■

Luís Dias
2.º Vice Presidente

REFORMA DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

SERÁ UMA REFORMA PARA COMBATER A PRECARIEDADE ?

A reforma da legislação do trabalho, segundo os seus mentores, pretende, por um lado, criar as necessárias condições para aumentar a reduzida adaptabilidade das nossas empresas e dos seus trabalhadores aos imperativos da competitividade da nossa economia no contexto de um mercado cada vez mais global e, por outro, combater a precariedade instalada no seio das relações de produção, o que provocou uma forte desregulamentação da relação salarial e concomitantemente das convenções colectivas.

A legislação pretende regular apenas os aspectos fundamentais das relações de produção, deixando para a negociação colectiva a “liberdade” das partes ajustarem entre si os necessários mecanismos negociais para estabelecimento dum quadro de relações sociais de trabalho duradouras em sede de concertação social, no devido respeito pelos compromissos assumidos, aquando dos processos negociais, sejam eles de que natureza for. Democracia é, também, negociação e compromisso, mas sobretudo respeito pela vontade das maiorias livremente expressa através de sufrágio.

Com esta reforma é suposto, igualmente, atingirem-se os seguintes objectivos, entre outros:

- Inovação na gestão do tempo de trabalho (criação do banco de horas);
- Manutenção da adaptabilidade individual consagrada no actual Código do Trabalho, com o reforço do direito à formação profissional contínua;
- Uniformização dos direitos de formação para os contratados a termo e sem termo;
- Melhor definição entre a lei, contrato colectivo e contrato individual de trabalho, promovendo a negociação na concertação social para o estabelecimento de um acordo sobre critérios de maior representatividade sindical e patronal;
- Simplificação do regime de caducidade (máximo 10 anos de vigência para as cláusulas de renovação automática) e da sobre vigência das convenções colectivas de trabalho (18 meses);
- Reforço da arbitragem obrigatória para impedir vazios contratuais; revisão do despedimento por inadaptação; apreciação judicial da justa causa;
- Responsabilização do Estado por eventuais salários devidos por atraso na decisão judicial;
- Criação dum registo público de infracções disciplinares muito graves;
- Publicitação no local de trabalho das convenções;
- Combater eficazmente a precariedade (criando uma nova presunção de contrato de trabalho) e os falsos recibos verdes;
- Redução de 6 para 3 anos a duração máxima dos contratos a termo;
- Adaptação da protecção social com redução das taxas contributivas para a segurança social, menos de 1% para os contratados sem termo e de mais 3% para os contratados a termo, isentando até 3 anos as contribuições do empregador se este contratar sem termo desempregados de longa duração, cujo prazo de

consideração é reduzido para 9 meses, sendo, neste momento, de 12 meses;

- Apoio à família e à natalidade com substituição da actual licença da maternidade, paternidade e adopção por uma licença de parentalidade inicial, aumentando de 5 para 10 dias a licença do pai por altura do nascimento, atribuindo 4 meses remunerados a 100%



ou 5 meses a 80%, quando a utilização da licença entre os progenitores não for partilhada ou se a partilha for inferior a um mês e/ou 5 meses remunerados a 100% ou 6 meses a 83%, se pelo menos um dos meses for gozado de forma exclusiva por um dos progenitores, havendo, ainda, a possibilidade de uma licença de parentalidade alargada em

mais 3 meses, através duma prestação social, para cada um dos cônjuges, apoiados por uma renumeração bruta de 25% dos seus vencimentos, se gozada logo após a licença de parentalidade inicial e será registada como trabalho a tempo parcial.

Em síntese, estes são alguns dos objectivos mais marcantes que a reforma da actual legislação do trabalho se propõe alcançar. Temos, no entanto, muitas dúvidas como irá decorrer a sua discussão na Assembleia da República, muito embora acreditemos que a sua aprovação não esteja em causa e o Governo já anunciou publicamente que pretende finalizar este processo antes da discussão da proposta do Orçamento de Estado para 2009, bem como sobre a sua implementação, através da qual se procura dar uma resposta estruturada a cinco grandes paradigmas existentes em Portugal actualmente, como:

- Aumentar a adaptabilidade das nossas empresas às exigências da competitividade global;
- Promover uma mais eficaz regulação da contratação colectiva;
- Alterar o actual regime de despedimentos;
- Reforçar a efectividade da legislação laboral;
- Combater a precariedade e a segmentação instalada no mercado de trabalho, para promover a qualidade do emprego, adaptando a legislação laboral a uma eficaz protecção social e às políticas de manutenção e de promoção do emprego.

Ora é em relação a este último paradigma que temos muitas reservas, pelo extremar de posições por parte de alguns parceiros sociais, mormente da nossa área sindical, o que causa preocupação e estranheza.

Por um lado, procura-se elevar a importância da negociação colectiva, a partir dos acordos e compromissos assumidos em sede de Concertação Social, mas por outro terá de existir bom senso, vontade política e compreensão de todos os actores envolvidos em torno dos futuros desenvolvimentos para a sua implementação e *será mesmo uma reforma para combater a precariedade?* O futuro o dirá. ■

Luís Dias
2.º Vice Presidente

Atendendo à importância da formação profissional e do ensino nos nossos dias e ao facto do INETESE ser a maior escola profissional do País não podemos deixar de transcrever, na íntegra, a entrevista dada por Carlos Marques, presidente da Associação para o Ensino e Formação – INETESE, à revista PAÍS ECONÓMICO, n.º72 de Agosto de 2008, e que comprova o crescente prestígio e o importante papel da nossa Associação no sector económico-financeiro de Portugal no que concerne à empregabilidade para a nossa juventude e ao aperfeiçoamento socioprofissional das relações de trabalho.



Ensino ›

Carlos Alberto Marques, presidente do Inetese
– Associação para o Ensino e Formação

Inetese - Um Projecto Vivo, Um Caminho, Uma Solução

O Inetese – Instituto de Educação Técnica de Seguros foi criado em 1990, numa iniciativa do Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora. Oito anos depois, a instituição evoluiu para a forma jurídica de Associação para o Ensino e Formação, continuando a denominar-se Inetese, mas assegurando a partir desse momento as vertentes do ensino e da formação. Carlos Alberto Marques, presidente da Inetese, sublinhou numa extensa entrevista à PAÍS ECONÓMICO, qual o percurso, as actuais valências, o contributo para a formação de jovens e a melhoria da formação de actuais profissionais nas áreas dos seguros e da banca, mas também abordou as expectativas muito concretas da evolução futura da Instituição, tanto no que respeita a diversas acções de formação que serão levadas a efeito nos próximos anos, fruto da aprovação de projectos no âmbito do QREN. Apesar da Inetese estar presente em várias localidades do sul e do centro do país, além das regiões autónomas da Madeira e dos Açores, segundo Carlos Alberto Marques, a instituição pretende também abranger o norte do país, nomeadamente o eixo Porto-Braga.

TEXTO › JORGE ALEGRIA | FOTOGRAFIA › RUI ROCHA REIS

continua na pág.8

Quando foi criado o INETESE?

A criação do INETESE – Instituto de Educação Técnica de Seguros, foi em 1990, por iniciativa do Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, à data Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas, que celebrou um contrato-programa com o Ministério da Educação. Contudo, foi em 1998 que se deu a criação da INETESE – Associação para o Ensino e Formação, assegurando assim ambas as actividades, educação e Formação.

A INETESE – Associação para o Ensino e Formação é, hoje, uma Instituição de Utilidade Pública, sem fins lucrativos, que promove formação inicial para jovens, através do INETESE – Instituto de Educação Técnica de Seguros – a maior escola profissional do País, e formação contínua para activos, com incidência no Sector Financeiro.

A INETESE, além de possuir o seu Pólo Central, sediado em Lisboa, conta ainda com outras delegações no território nacional: Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Funchal, Angra do Heroísmo e Ponta Delgada. Todos os Pólos actuam, de acordo com as necessidades específicas de cada região, e asseguram os seus cursos em regime presencial, ensino “a distância”, e em alternância “blended-learning”.

A sua criação aconteceu devido às necessidades do mercado na formação de profissionais qualificados nas áreas seguradora e bancária?

A fundação do Instituto de Educação Técnica de Seguros, em 1990, deveu-se, essencialmente à necessidade sentida pelas Seguradoras, em ter os seus quadros especializados, com competências técnico-profissionais. Neste quadro económico-social, foi, então, criado o curso de Técnico de Seguros. Posteriormente, em 1997-98, este curso foi complementado com a componente de Banca, proporcionando o actual CTBS – Curso Técnico de Banca e Seguros, assegurando, também, a especialização dos trabalhadores deste sector de actividade. A lógica de actuação e planeamento estratégico da INETESE tem sido, sempre, uma lógica de auscultação das necessidades sentidas pelo mercado financeiro.

A essencialidade dos produtos de seguros no contexto duma sociedade, cada vez, mais global, onde os riscos da vida moderna espreitam a cada esquina, tem contribuído para a evolução extremamente positiva deste importantíssimo sector de

actividades sobretudo em relação à preservação e reposição dos seus patrimónios (individuais e colectivos). Os números apresentados nos últimos anos são bem ilustrativos desta evolução em termos do aumento da sua produção, rentabilidade e participação no PIB. Ora, se o Sector de Seguros se encontra no topo dos investidores institucionais em Portugal, torna-se, portanto, evidente a oferta de cursos, nas áreas de educação e formação, para reforçar e contribuir para o aperfeiçoamento de competências especializadas.

Como seu projecto principal, na área da formação profissional para activos, a INETESE elege os cursos de certificação para profissionais de seguros exigidos pelo ISP – Instituto de Seguros de Portugal, através da norma regulamentar nº 17-2006/R, de 29 de Dezembro.

A certificação foi-nos concedida por esta mesma entidade supervisora, com base numa análise rigorosa e criteriosa, da qualidade expressa na formação que ministramos, no âmbito das matérias de seguros e, também, pelo índice de empregabilidade e qualificação dos jovens diplomados, pela INETESE, que hoje trabalham nas Seguradoras e Bancos.

Pensamos que a solução de cursos para Mediadores de Seguros Ligados, Corretores e Agentes – Ramos “Não Vida” e “Vida”, nas modalidades de e-Learning e de Autoformação on-line que propomos, é diferenciadora, não só pela originalidade metodológica e pedagógica que caracteriza esses produtos e serviços mas, essencialmente, pela experiência que possuímos nesta área do conhecimento, que se assume como pluridisciplinar e integrada e, por esse facto, possuidora da qualidade que se exige a um processo que envolve de forma intrínseca, componentes tão diversas como a informação, a formação e o treino.

Propomos arquitecturas de formação e comunicação com custos reduzidos, que promovam um time to market adequado aos nossos tempos e que privilegiem a eficácia e a satisfação de todos os que com ela interagem. A implementação de uma filosofia de formação, onde o ensino “a distância” esteja presente, suportado por novas ferramentas on-line de aprendizagem, exige uma visão abrangente liderada por empresas com experiência, que pos-

suam soluções viáveis, experimentadas e eficazes.

Foi, neste sentido, que a INETESE estabeleceu um protocolo com a DLC – Distance Learning Consulting. Esta, é uma empresa de consultoria pedagógica, de gestão do conhecimento, de gestão de recursos humanos e de tecnologias da informação aplicadas ao ensino, à educação e à formação profissional, detentora de uma Plataforma on-line própria (LMS – Learning Management System) denominada NetForma. A DLC criou um Modelo Pedagógico de suporte à construção e de gestão de cursos, intitulado de SAFEM – Dá (Sistema Aberto de Formação e Ensino Multimédia a Distância) que disponibiliza um sistema em 3 vias de aprendizagem: aulas virtuais teóricas, aulas virtuais práticas e sistema paralelo de treino, que revolucionou a formação em e-Learning em diversas instituições de ensino superior e empresas.

Com os modelos que utilizamos nos âmbitos metodológico, pedagógico e andragógico, oferecemos aos nossos clientes, um evoluído processo de aprendizagem, formação, certificação e um novo canal de comunicação.

Na área seguradora, quais são os cursos existentes na INETESE?

Sendo a INETESE uma associação de Educação e Formação, especializada nas matérias de Banca e Seguros, são vastos os cursos desenvolvidos e ministrados pela mesma.

A nossa oferta incide, naturalmente, nas áreas de Finanças, Banca e Seguros. Contudo, esta oferta não ficaria completa se não incorporasse outras áreas transversais a este sector de actividade, tais como, área de Desenvolvimento Pessoal, Marketing e Publicidade, Comércio, Ciências Sociais e do Comportamento, Direito, Gestão e Administração, Formação de Formadores. Podemos, não obstante a vasta oferta, evidenciar, os cursos direccionados à actividade seguradora. Assim sendo, a Escola Profissional ministra cursos de CTBS – Curso Técnico de Banca e Seguros (Nível III), CEF BS – Curso de Educação e

continua na pág.9

Formação de Banca e Seguros (Nível III) e CET BS – Curso de Especialização Tecnológica em Banca e Seguros (Nível IV), e, actualmente, Cursos EFA, co-financiados pelo POPH. Por sua vez, o Departamento de Formação encarrega-se de ministrar cursos de Certificação de Mediadores, Corretores, Agentes e Resseguradores, Curso de Análise de Risco, Curso de Seguros de Saúde, Curso de Gestão e Marketing de Seguros, entre outros.

Qual é a correspondência (equivalência) académica dos cursos ministrados.

A INETESE dispõe de cursos de nível III, nas áreas da Banca, Seguros, Contabilidade, Secretariado e Marketing, que conferem equivalência ao 12º Ano. Disponibiliza, ainda, curso nas áreas de Banca e Seguros (nível IV), e Higiene e Segurança no Trabalho (Nível V) que conferem equivalência a "ECT's" de cursos de Ensino Superior, concedidos através de protocolos de cooperação com Universidades e Institutos Politécnicos. As "ECT's" correspondem a créditos conferidos segundo o European Credit Transfer and Accumulation System (Sistema Europeu de Transfêrência e Acumulação de Créditos), fixados de acordo com o disposto no Decreto-Lei nº 42/2005, de 22 de fevereiro.

Forte relação com o meio empresarial

O INETESE possui uma postura activa de relacionamento com empresas e instituições, de forma a encontrar saídas profissionais para as pessoas que se formam no Instituto?

Desde os anos 90, que a INETESE atinge índices de empregabilidade na ordem dos 98%, importante indicador explícito da qualidade do trabalho que exercemos, e suporte para o reconhecimento, certificação e homologação de cursos desta associação de Educação e Formação, quer pelas entidades tutelares e reguladoras, tais como, Ministério da Educação, DGERT, ANQ, ISP, IEF, quer pelas entidades parceiras e protocoladas, tais como, SONAE, APROSE, Sagres Seguros, Continente Seguros, Mapfre, Victoria, Açoreana, Global, Zurich, entre muitas outras, quer pela aprovação de candidaturas ao nível do FSE.

O relacionamento continuado e de confiança, sustentado pela qualidade, diversidade e exigência impressas na nossa oferta, com empresas do sector financeiro e terciário, em geral, permite que se promova e ministre formação em contexto de trabalho (FCT), e se escoe para o mercado todos os nossos alunos diplomados.

Neste momento, temos um Conselho Científico e Técnico, formado essencialmente por administradores de bancos e seguradoras e empresas do sector terciário. Este Conselho e o seu funcionamento constituem um pilar na nossa estratégia, dada a importância do trabalho que desenvolve e o seu impacto na concessão de estágios e na empregabilidade conseguida.

Como perspectiva o desenvolvimento futuro do INETESE?

Com mais de 6.000.000 horas de formação já desenvolvidas no Inetese e 1500 diplomados (Níveis III), o crescimento gradual do INETESE e a sua implantação resultam da dinâmica do seu Projecto Educativo/Formativo, que conta com o envolvimento de uma equipa de docentes e de colaboradores competentes e devidamente certificados.

O planeamento estratégico da nossa entidade orienta-se prioritariamente para a formação nas áreas de seguros e banca (sector financeiro). Actualmente, os Bancos, as Seguradoras, os Corretores e os Mediadores de Seguros precisam desta formação, pois os mercados onde actuam são dos mais concorrenciais e exigentes, necessitando de dotar os seus colaboradores com a certificação que lhes é exigida pelo ISP, além de terem que assegurar o cumprimento das trinta e cinco horas de formação exigidas pelo nº 4 do art. 125º da Lei 99/2003, de 27 de Agosto, do Código de Trabalho. Será importante referir, ainda, que atendendo à Norma Regulamentar nº 17/2006-R, de 29 de Dezembro, emitida pelo ISP, os formadores para a qualificação de mediadores de seguros necessitam de possuir o CAP – Certificado de Aptidão Pedagógica. Foi de acordo com esta norma que a INETESE estendeu a sua oferta à área Pedagógica, através do Curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores.

Pretende-se que a vertente da Formação possa equivaler-se, em dimensão e reconhecimento, ao que se passa com o Instituto de Educação Técnica de Seguros. Neste sentido, a INETESE tem o cuidado de seleccionar os melhores profissionais das áreas de intervenção com vista a desenvolver um projecto que retire o máximo proveito desta vertente.

Realidades como, a constante desactualização das competências e respectiva necessidade de actualização dos profissionais, a concorrência, competitividade, produtividade e inovação, impostas pela globalização e rapidez com que o mercado



INETESE

ASSOCIAÇÃO PARA O ENSINO E FORMAÇÃO

financeiro se movimentava, trouxeram-nos novos desafios. É neste sentido que a INETESE aposta em cursos ministrados em regime de eLearning.

O que levou o INETESE a fazer cursos em eLearning?

Há 18 anos que desenvolvemos formação no sector financeiro através da metodologia presencial, com destaque para os Seguros. Fazemo-lo em todas as áreas da formação e para as mais diversas faixas etárias. É o próprio Estado que reconhece a nossa excelência, ao dar-nos a dupla certificação suportada pelos Ministérios da Educação e do Trabalho. Contudo, para além de queremos inovar, sabíamos que para os candidatos a mediadores de seguros era difícil fazerem um curso no regime presencial que podia ir, em muitos casos, para além dos 30 dias, o que nas actuais condições laborais significava um longo período sem trabalhar.

O pós-laboral não resolve esse problema?

Só em parte e para algumas pessoas dos grandes centros urbanos. É muito difícil estudar depois de um dia de trabalho mais do que 3 horas por dia, ora, num curso presencial de 140 horas são necessários praticamente 3 meses, o que para muitas pessoas é difícil, se atendermos que não são 3 mas 5 horas diárias, se ao estudo juntarmos as deslocações necessárias.

Disse que só em parte se resolvia o problema, qual era o outro aspecto?

Só em 10 cidades, e mesmo assim com custos muito elevados, é que podemos considerar possível a realização de cursos com tão longa duração, quer estes sejam em regime laboral ou pós-laboral, porém, numa parte significativa do território nacional, não há condições logísticas nem mesmo haverá procura por parte dos candidatos, pois a duração do curso por vários meses torna esta modalidade impraticável. Assim, a possibilidade das pessoas poderem estudar onde quiserem, à hora que desejarem e ao seu próprio ritmo, tornou-se muito aliciante para todos.

Quando diz todos esta a referir-se a quem?

A todos mesmo. Aos candidatos a mediadores ligados, agentes e corretores, porque através do nosso método, em qualquer

continua na pág.10

ponto do País, mesmo numa aldeia recôndita do interior, qualquer indivíduo pode fazer um curso independentemente da sua duração. Aliás, estamos na presença de um dos princípios base da democratização da aprendizagem. Por outro lado, as empresas de seguros podem fazer o recrutamento dos mediadores em qualquer lugar, pois sabem que não são eles a ir à formação, mas é esta que vai até eles. Também os custos foram substancialmente reduzidos, pois não há salas, nem equipamento, nem deslocações dos formandos, bem como, não há formadores a necessitarem de viagens e alojamento. Tudo se resume a um computador, à Internet e, obviamente, a uma Plataforma de eLearning, sob a orientação de tutores técnicos e de pedagogos;

eLearning reduz custos da formação

Quando se refere à redução dos custos, acha que eles são mesmo significativos?

Nós temos a certeza que a redução dos custos para as Empresas de Seguros pode ser drástica, isto é, ir para além dos 500%.

Não acha que há algum exagero quando fala na redução da despesa em 500%.

Há uma miríade de modelos de eLearning e sabemos que muitos dos nossos concorrentes nesta modalidade de formação, pouco mais conseguem do que alcançar ganhos entre os 20 e os 50% e, mesmo estas percentagens, não são atingidas pela grande maioria.

Há aqui algo que nos escapa; como conseguem essa diferença, como a medem e como a comparam com a concorrência?

Para que se possa compreender que as nossas afirmações não só não são gratuitas como não são Marketing, temos que recuar um pouco no tempo e na nossa já longa história como organização dedicada à formação e à educação. Somos realmente especialistas no ensino presencial e o que fazemos foi sempre pautado pela qualidade, portanto, quando decidimos entrar no eLearning fomos fazer uma parceria com a empresa que em Portugal apresenta os melhores resultados nesta área da aprendizagem, tanto no âmbito universitário como na formação profissional.

Um parceiro credível

Se queriam o melhor e se consideravam a qualidade como o valor principal, como escolheram o vosso parceiro; admitindo desde já, que não é uma tarefa fácil?

Através dos nossos contactos nas universidades, ficámos a saber que a DLC – Distance Learning Consulting era a empresa que detinha o melhor rácio entre um Modelo Pedagógico inovador e uma Plataforma testada, rápida e eficaz, respectivamente, o SAFEM-D (Sistema Aberto de Formação e Ensino Multimédia a Distância) e a Escola Virtual NetForma, com os quais criámos o INETESE VIRTUAL.

Mas ainda há muitas coisas sobre as quais gostaríamos de saber a vossa opinião, por exemplo, como avaliaram a qualidade dessa empresa para ser vossa parceira, ou seja, quais foram os critérios?

Bem, para além das referências excelentes que nos foram dadas pelas universidades, onde esta empresa já tinha criado um sistema de eLearning, havia muitos Case Study realizados por entidades idóneas sobre o seu trabalho, tivemos acesso ao portefólio da sua longa experiência na área financeira, soubemos que liderava o eLearning no sector da saúde, que tinha criado um projecto com enorme sucesso nas nossas autarquias, que realizara investigações em parceria com o Instituto de Emprego e Formação Profissional destinadas a demonstrar as vantagens do eLearning sobre o Presencial, que tinha sido alvo de estudos realizados pelos seus clientes sobre o ROI (Retorno do Investimento) que ultrapassavam os 550%, que possuía cursos on-line em quase todas as áreas profissionais, portanto, poder-se-á dizer, possuía todos os indicadores que demonstravam de forma evidente que era o parceiro com o qual desejávamos lançar um projecto ganhador na área dos seguros.

Formação com resultados

Como é que o vosso eLearning se distingue do oferecido pela concorrência, principalmente, do que vem das organizações que também com enorme êxito se dedicam há muitos anos a fazer formação para o sector dos seguros? Depois de estudarmos o mercado e a con-

corrência, sabíamos que os nossos 9 cursos eram imbatíveis, e o tempo deu nos razão, pois desde Setembro de 2007, os nossos clientes empresas e os nossos clientes formandos, tecem elogios ao nosso modelo e processo de formação que superaram as nossas melhores expectativas. É evidente que esta surpresa é parcial, pois bastava olhar para os resultados da Avaliação Contínua dos mais de 100 cursos que realizámos nos últimos 9 meses, para termos a certeza da eficácia do nosso sistema. A Avaliação de Diagnóstico mede, em média, 25% e a Avaliação Final regista valores superiores a 85%, portanto, há aqui um ganho potencial médio de 60%. Mas a nossa maior surpresa vem do que designámos por Observatório On-line de Qualidade, onde cerca de 75% dos formandos dizem preferir o eLearning ao Presencial, numa população dominada pelos escalões etários dos 40 e dos 50 anos, para além de representarem um grupo alvo quase sem experiência no uso dos computadores.

Se o vosso sucesso é tão grande como dizem, onde reside a sua origem e porque é que a concorrência não é capaz de vos igualar, nem que seja através de benchmarking?

Bem, a nossa vantagem advém do facto dos nossos pedagogos trabalharem em ensino a distância há mais de 20 anos e no eLearning há 14 anos.

Depois, o nosso sistema é eclético e holístico, o que não acontece com os modelos da concorrência, pois baseia-se em simultâneo nas Tecnologias Distribuídas, nas Tecnologias Interactivas e nas Tecnologias Colaborativas, ou seja, num legado de Behavioristas e de Cognitivistas. Temos ainda a única Plataforma do mundo que recorre aos Estilos de Aprendizagem e à Inteligência Emocional, quer para o auto-conhecimento quer ainda para a tutoria. Finalmente, temos um processo de Avaliação Contínuo e Formativo com perguntas aferidas e parametrizadas, através de Níveis Cognitivos e Graus de Importância por Matérias, o que confere ao nosso sistema um modelo de avaliação justa, mesmo no momento em que os formandos realizam a prova presencial exigida pelo Instituto de Seguros de Portugal.

continua na pág.11

Cursos homologados oficialmente

Se quiséssemos saber como é que o vosso eLearning se distingue da concorrência, venha ela de outras Associações de Seguros, de Instituições Financeiras ou, mesmo, de empresas especializadas na formação on-line, o que responderiam?

Podíamos dizer que os nossos cursos estão homologados pelo ISP - Instituto de Seguros de Portugal e que o INETESE e a DLC estão acreditadas pelo DGERT – Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, mas isso seria dizer o óbvio, pois também as organizações nossas concorrentes têm o mesmo estatuto. A verdade vai mais ao fundo, para a conhecer temos de ouvir o que dizem os nossos formandos sobre as vantagens do modelo que usamos, bem como auscultar as empresas que já tiveram cursos da concorrência, pois são elas o fiel da melhor balança que existe, dado conhecerem ambos os produtos e poderem compará-los em plena aplicação.


É lícito concluir-se que a grande distinção entre os vossos cursos de eLearning e os oferecidos pelas organizações concorrentes está situada no juízo realizado a vosso favor pelas Empresas de Seguros?

Essa é realmente a “parte visível do iceberg”, ou seja, a apreciação comparativa que é feita, em primeiro lugar, pelos formandos (consumidores) e pelas Direcções de Recursos Humanos e Formação das seguradoras, mas também por muitos Administradores destas empresas, que tiveram a oportunidade de analisar os nossos cursos e os da concorrência na sua qualidade de compradores, e que nos dizem directamente e sem qualquer tipo de rodeios: “os vossos cursos têm uma qualidade temática, interactiva e multimédia muito superior aos que nos foram mostrados”.

Como especialistas onde colocam a “pedra-de-toque” do vosso modelo, da plataforma e dos cursos?

Para além de tudo o que fui dito, quer quanto às vantagens financeiras quer ainda às pedagógicas, bem como a excelência, facilidade de uso e rapidez da Plataforma NetForma, que sem dúvida nenhuma são importantes pilares e mais-valias que colocam os nossos cursos num patamar muito

elevado, porém, para se saber a verdade é preciso ir mais longe, de modo a conhecer a raiz do nosso sucesso.

Para isso é necessário juntar ao INETESE VIRTUAL a criação de um novo conceito em eLearning: “faça ensino presencial a distância” (que obviamente é um paradoxo), bem como adicionar toda a riqueza do nosso modelo de Aulas Virtuais Teóricas, de Aulas Práticas, de Tópicos Secundários e Complementares, que oferecem ao formando um universo único de saber progressivo, permitindo que este vá cada vez mais longe, sempre aferindo os seus conhecimentos através da auto-avaliação contínua; todavia, a verdadeira pedra-de-toque está situada na Tutoria, pois em todos os nossos cursos ela é insubstituível, dando àquele que estuda um atendimento personalizado e uma humanização que o eLearning exige e que justificam, entre outras coisas, o nosso enorme sucesso pedagógico. < 



CURSOS FINANCIADOS

EFA

EMPREENHORISMO

ESTÁGIOS



18 ANOS DE EXPERIÊNCIA

ENTIDADE CERTIFICADA

INETESE VIRTUAL

EMPREGABILIDADE

REGIME PRESENCIAL
PRESENCIAL A DISTANCIA
AUTO-ESTUDO
BLENDED-LEARNING



CURSOS PROFISSIONAIS
RAPIDEZ QUALIDADE EFICÁCIA
SEGUROS DE SAÚDE
EDUCAÇÃO/FORMAÇÃO

O STAS ESTEVE LÁ



O STAS participou, através de um representante da Direcção, no Seminário Residencial, promovido pela UGT, realizado em Mira, nos pretéritos dias 29 e 30 de Setembro, sobre os DESAFIOS DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA.

Os trabalhos foram distribuídos por sete interessantes painéis.

No primeiro dia tratou-se:

- A revisão do Código do Trabalho e a negociação colectiva – Que futuro para as Convenções? Como evitar vazios ou ausência de revisão anual?
- A negociação colectiva da Função Pública face ao novo Contrato de Trabalho de Funções Públicas;
- A adaptabilidade na Organização do Tempo de Trabalho – A flexibilidade individual e a negociação colectiva (incluindo o banco de horas, os horários concentrados e a flexibilidade grupal);
- O combate à Precariedade; e,

No segundo dia:


- A efectividade da Lei Laboral e dos Contratos. A intervenção sindical (incluindo despedimentos);
- Intervenção da UGT no apoio à Negociação Colectiva;
- A Organização Sindical (Os estatutos dos sindicatos face ao Código; os procedimentos na negociação colectiva face ao Ministério do Trabalho).



A seguir a cada painel houve debate vivo, democrático, divergente algumas vezes e contribuições muito importante dos representantes sindicais presentes em relação às temáticas tratadas.

No final era manifestado o total apoio dos dirigentes dos Sindicatos presentes à sua Central Sindical e ao comportamento responsável e democrático dos seus negociadores em sede de Concertação Social, aquando das recentes alterações ao Código do Trabalho, em discussão na Assembleia da República, após ter sido ali aprovado na generalidade. Agora segue-se a discussão na especialidade e votação final.

A UGT está de parabéns por mais esta iniciativa.

O STAS continuará a participar activamente e dar as suas contribuições no contexto do sindicalismo participativo e democrático. 

Luís Dias
2º. Vice Presidente

New York e Washington



Programa já as
suas férias:
de 7 a 14 de
Junho de 2009



em hotéis
de 1.ª categoria

preços por pessoa em quarto duplo:

sócios 1.990€

não sócios 2.190€

8 dias 7 refeições 5 visitas 3 cruzeiros

Inscrições e informações:

☎ 800 205 179 (linha grátis)

A RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS E A ACTIVIDADE SEGURADORA

Segundo a definição inserta no Livro Verde, publicado, em Junho 2001, pela Comissão Europeia, sob o título “*Promover um quadro para a responsabilidade social das empresas*”, a *responsabilidade social* pode ser entendida como “a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interacção com outras partes interessadas”.

Desta forma, as empresas, quaisquer que sejam, devem contribuir para a satisfação das necessidades dos seus clientes actuais e futuros e bem assim fazer a gestão das expectativas dos seus trabalhadores, fornecedores e da comunidade local onde operam, tendo como limite o desenvolvimento global, sustentado e integrado da sociedade, ao mesmo tempo que procuram gerir os impactos ambientais negativos, o que lhes proporciona vantagens directas para o seu negócio, dado que lhes assegura competitividade a longo prazo.

Com a eclosão da globalização a Comunidade Europeia e as suas empresas foram alterando os seus comportamentos, atentos os efeitos nefastos que algumas das suas actividades iam provocando no meio ambiente e são apontados comportamentos responsáveis em todos os locais e actividades em que operem.

Assente na *Triple Bottom Line (triplo objectivo)* que associa as habituais preocupações financeiras (obtenção dos melhores resultados), sociais (conseguir o bem-estar geral das pessoas) e ambientais (reduzir drasticamente a poluição atmosférica consequente do exercício de actividades por natureza muito poluidoras).

O desafio será, então, como procurar harmonizar de forma duradoura e sustentável o nosso sistema produtivo, conjugando o respeito pelos interesses de todos os envolvidos no processo produtivo das empresas (*stakeholders*) com interesses socioeconómicos e ambientais mais globais da região, país, conjunto de países e o ideal seria o nosso planeta.

É que segundo alguns especialistas desta matéria a responsabilidade social nas empresas balança entre duas grandes dimensões:

- **A dimensão interna:** adopção de políticas de recrutamento não discriminatórias, elevar a motivação dos trabalhadores, já que esta se encontra intimamente ligada ao aumento da produtividade, através das seguintes condições: promoção da aprendizagem ao longo da vida; implementação de políticas para a igualdade de remuneração e de perspectivas de carreira para ambos os sexos; e, preocupação relativamente à manutenção dos níveis de empregabilidade e à segurança e higiene nos postos de trabalho.
- **A dimensão externa:** redução na exploração dos recursos, nas emissões poluentes ou na produção de resíduos, o que contribuirá para o aumento da sua reputação no mercado global e garantia de sucesso empresarial através de: práticas comerciais éticas; boas

relações com clientes e fornecedores; e, uma boa rede de contactos; porque as empresas passam a ser parte integrante das comunidades locais e participam de forma activa nas aspirações e nas actividades instaladas localmente, donde resultam vantagens acrescidas para as partes envolvidas.



Em Portugal, o conceito de responsabilidade social, também, tem evoluído junto da opinião pública e os portugueses consideram a este propósito os seguintes critérios: **qualidade dos produtos; bom serviço ao cliente; empenho das empresas nas suas responsabilidades sociais; respeito pelos direitos humanos; e, existência de um ambiente de trabalho seguro e saudável.**

Alguns autores entendem, ainda, que a **responsabilidade social** poderá vir a constituir-se, muito em breve, como um possível elemento que preencherá o vazio deixado pela queda abrupta dos movimentos sindicais, da contratação colectiva e da regulamentação do mercado de trabalho.

Embora reconheçam, todavia que, no momento, a maioria das situações e práticas conhecidas de implementação da responsabilidade social apresentam uma visão hierarquizada da empresa, onde as vozes e as contribuições dos trabalhadores não têm sido devidamente consideradas.

De todo o modo, começa já a ser considerada a **importância das práticas conhecidas da responsabilidade social e do governo das empresas para ser obtido um crescimento sustentável.**

Os consumidores estão cada vez mais alinhados em redor da definição duma panóplia de critérios sociais a observar pelas empresas, aquando da produção e comercialização dos seus produtos e/ou serviços, associada à crescente **pressão dos investidores mais conscientes**, o que as tem vindo a “obrigar” a adoptarem e a ajustarem-se a práticas socialmente responsáveis.

Pelo seu lado a **Actividade Seguradora** tem vindo a estar a sujeita a uma, cada vez maior, pressão por parte da sociedade, que lhe impõe **regras de eficiência, de transparência e de redução da sinistralidade**, atenta a especificidade da sua função socioeconómico de reposição de patrimónios e assumpção de várias responsabilidades pela transferência de riscos.

A **actividade seguradora** contribui também para a **redução** pelos agentes económicos dos capitais fixos necessários para assegurar as responsabilidades inerentes aos desempenhos das suas actividades, eliminando assim a imperiosa necessidade de possuírem disponíveis elevadas somas de capital para fazer face a determinados eventos

continua na pág. 14

de natureza catastrófica. Por isso, é que a actividade seguradora é desenvolvida baseada no princípio da solidariedade de todos contribuírem para todos, através do pagamento dos inerentes prémios.



As empresas de seguros passam, então, a ser directa ou indirectamente responsáveis pelos riscos seguráveis dos projectos empresariais e a bem da transparência terão de enviar ao mercado sinais claros de que os mesmos estão correctamente cobertos e que as empresas de seguros se encontram social e ambientalmente bem geridas, já que se tal acontecer poderá

provocar uma redução no valor dos prémios, porque o aumento dos riscos seguráveis por um lado, princípio da quantidade, associado a medidas de prevenção e segurança, redução da sinistralidade, por outro, trará benefícios acrescidos para todos.

Para alguns autores existem, todavia, situações que configuram ameaças potenciais para a actividade seguradora, se não forem feitas abordagens enquadradas nos pressupostos da responsabilidade social e o exemplo disso tem sido a transição que tem vindo a operar-se a nível dos fundos de pensões, mediante a passagem do risco para os clientes/beneficiários.

Devido ao aumento da longevidade e à pressão cada vez maior sobre o modelo de financiamento dos fundos, as empresas contribuintes estão a pretender introduzir profundas alterações no referido modelo de financiamento,


passando de planos de benefício definido para planos de contribuição definida, já que pretendem não ter encargos futuros fixos quando acabar a relação contratual com os seus trabalhadores.

Outra via a enquadrar nos princípios práticos da responsabilidade social das empresas de seguros será o seu papel de investidores institucionais. As empresas de seguros e as entidades gestoras de fundos de pensões podem tirar partido dessa situação, através da promoção de investimentos socialmente responsáveis.

De notar contudo que os investimentos socialmente responsáveis representam, ainda, uma quota de mercado bastante reduzida.

Não tem sido fácil a integração prática e sistemática de temas ambientais, sociais e de governo das sociedades por partes dos investidores nas suas tomadas de decisão sobre investimentos socialmente responsáveis.

Sobre esta matéria as Nações Unidas fizeram publicar, em 2006, os Princípios para o Investimento Responsável, onde se encontram definidas um conjunto de regras de aplicação não coerciva e de adesão voluntária.

É, igualmente, proposto por alguns autores que existe uma outra forma de fazer a integração dos princípios da Responsabilidade Social nas empresas de seguros que passará pela implementação de medidas que se encontram consubstanciadas nas dimensões interna ou externa da Responsabilidade Social, atrás apresentadas. 

Luís Dias
2º. Vice Presidente

NOVOS PROTOCOLOS



MAZDA



YAMAHA
motas e moto4



FORD

Descontos em automóveis e motas

MAIS MARCAS
MAIS MODELOS

Informações:

☎ 800 205 179 (linha grátis)



NOVOS PROTOCOLOS



**Na região do Grande Porto
mantenha-se em forma!**



Porto Gran Plaza

- Zona de Fitness (5 estúdios)
- Mapa de aulas com cerca de 100 aulas
- Ginásio (cardio fitness/musculação e área de pesos livres)
- Piscina (25m), piso macio, zona climatizada, luz natural
- SPA (Sauna, Banho Turco, Fonte de Gelo, Duches especiais e Circuito Termal)
- Club V (espaço infantil com creche incluída)
- Cafetaria com acesso gratuito á internet
- Parking (com 2 horas de permanência gratuito)

Informações:

☎ 800 205 179 (linha grátis)

NOVOS PROTOCOLOS



Exposição de Artesanato



De 2 a 19 de Dezembro



**Grande mostra de trabalhos
efectuados pelos nossos
Associados e seus familiares.**

**Seja um dos artistas e venha
expor o resultado do seu *hobby*
nesta grande exposição.**

Informações:

☎ 800 205 179 (linha grátis)



**Desconto aos Associados entre 15% e 25%
nos Hotéis:**

As Janelas Verdes
Heritage Av Liberdade
Hotel Britania
Hotel Lisboa Plaza
Solar do Castelo

Além do desconto:

Pequeno Almoço no quarto
Acesso *wireless* gratuito
Estacionamento automóvel
(Britania e Lisboa Plaza)

Informações:

☎ 800 205 179 (linha grátis)

Proença-a-Nova, 7, 8 e 9 de Novembro de 2008

Transporte, alojamento e refeições - tudo incluído

Sexta-feira

Partida de Lisboa às 19,00h

Chegada a Proença-a-Nova e ceia no Centro de Férias - actividades nocturnas no exterior

Dormida em camaratas



Sábado

De manhã - local: Malhadal

Slide

Rapell

Canoagem



Almoço volante

de tarde - *Paintball*

Jantar no Centro de Férias

Noite de animação



Domingo

Orientação e caminhada: Atalaia - Proença-a-Nova

Almoço no Centro de Férias

Preços - 150€ (sócios); 175€ (não sócios)

Idade mínima - 12 anos

Mínimo de participantes - 30



Inscrições/informações - linha grátis 800 205 179

2.º campeonato de

Futebol de

7



**começa já
em
de Novembro**

Local:

**Parque desportivo do
Odivelas Futebol Clube**

Número

máximo de equipas:

12

mais informações através de

☎ 961 315 624 - Mário Rubio ou

☎ 963 160 227 - Carlos Amaral