

Mais Bancário

Direitos
dos trabalhadores

**Banca compromete-se
na UE com teletrabalho
E em Portugal?**



INICIE UMA NOVA FASE DA VIDA COMEÇANDO PELA SAÚDE AUDITIVA

REABILITAÇÃO AUDITIVA

**MARQUE
JÁ A SUA
CONSULTA
GRATUITA**



**INFORME-SE NA WIDEX SOBRE AS CONDIÇÕES
EXCLUSIVAS PARA BENEFICIÁRIOS DO SAMS**

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.



ANTÓNIO FONSECA

A conciliação contra a intransigência

Como noticiamos nesta edição, no dia 28 realiza-se a primeira sessão de conciliação no âmbito do processo negocial de revisão salarial entre sindicatos e instituições de crédito, sob a égide da DGERT.

Foi a intransigência provocadora das instituições de crédito subscritoras do ACT do Setor Bancário que nos conduziu aqui.

Porque só uma atitude de desrespeito e provocação aos trabalhadores pode explicar a rejeição continuada das propostas do MAIS e do SBC, que se apresentam unidos à mesa de negociações.

Depois de arrastar as negociações durante um ano, a banca não foi além de um aumento salarial de 0,4% – sim, 0,4% – face a uma inflação prevista de 1,3% para 2021 – sim, ainda estamos a falar do ano passado. Ou seja, a banca considera que o trabalho dos bancários não vale sequer o bastante para manter o nível de rendimentos.

Seria de ter pena de um setor tão fragilizado que não consegue proteger os salários dos seus trabalhadores, se não estivessemos a referir-nos a bancos que apresentaram lucros consideráveis e que vão poupar milhões nos próximos anos à custa dos bancários que empurraram para a rua. Sem falar dos ganhos de produtividade...

E não esqueçamos: acabaram de aumentar as comissões aos clientes.

Não há que ter contemplação com gestores desta classe. Está por demais provado que só a ganância do lucro os move, sem qualquer preocupação por uma justa repartição da riqueza gerada ou com a comunidade que serve e tão facilmente abandona ao fechar balcões e deixando a população sem serviços bancários.

A isto chama-se não ter vergonha.

É todo este comportamento que estará em causa no dia 28 quando nos sentarmos à mesa para – com a ajuda da Direção-Geral do Emprego e das Relações Laborais do Ministério do Trabalho – tentarmos encontrar um ponto comum para a revisão salarial dos bancários. Ou seja, um aumento percentual que dignifique e compense minimamente os trabalhadores.

Não estamos dispostos a perder esta batalha e faremos tudo ao nosso alcance para consegui-lo. 📌



6

Sindical

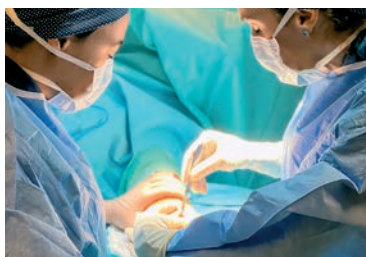
Sindicatos rejeitam nova proposta salarial da CGD

7



Sindical

São 23 os sócios do MAIS alvo de despedimento coletivo no BST e BCP



23

SAMS

Consultas do ombro e cotovelo chegam às clínicas de Almada e Faro

Sindical

Cálculo das pensões: Constitucional reconhece tese do MAIS | 5

Sindicatos rejeitam nova proposta salarial da CGD | 6

Conciliação começa dia 28 | 6

São 23 os sócios do MAIS alvo de despedimento coletivo no BST e BCP | 7

Parceiros sociais europeus da banca chegam a entendimento sobre teletrabalho | 9

A Declaração conjunta | 11

Fundo de pensões do Novo Banco: retorno superior ao esperado | 12

Fundo de pensões do Montepio financiado a 100% | 14

Questões Jurídicas

Direito ao esquecimento - um direito há muito reclamado | 16

Atual

Duas décadas com o euro | 18

Juventude

CES convoca jovens a lutarem pelo futuro | 20

SAMS

Consultas do ombro e cotovelo chegam às clínicas de Almada e Faro | 23

Visto de fora

Inflação e taxas de juro: o BCE precisa de uma narrativa melhor | 24

Tempos Livres

A palavra do ano é... viajar! | 28

Regional de Faro acelera no asfalto | 30

... e celebrou o Natal | 30

Agradecimento ao SAMS | 31

Grande Angular | 31

Talento à prova

A imaginação é o limite | 33

Passatempos

Propriedade: Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias –Mais Sindicato
NIF 500 825 556

Correio eletrónico: direccao@mais.pt

Diretor: António Fonseca

Diretor-adjunto: João Carvalho

Conselho editorial: António Fonseca, Cristina Trony,
João Carvalho e Vânia Ferreira

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: 35.337 exemplares (4.337 enviados por correio eletrónico)

Periodicidade: Mensal

Depósito legal: 310954/10

Registado na ERC: n.º 109.009

www.mais.pt

Estatuto Editorial

Consultável através do endereço:

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

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

Cálculo das pensões: **Constitucional reconhece tese do MAIS**



A razão está do lado dos reformados bancários no que diz respeito aos descontos efetuados dentro e fora do setor, reconheceu o Tribunal Constitucional. Os bancos devem finalmente alterar o método de pagamento, seguindo o comando jurisprudencial

INÊS F. NETO

Por decisão proferida pelo Tribunal Constitucional, em processo movido por um bancário representado pelo Mais Sindicato contra o Montepio, a tese que o Sindicato sempre defendeu quanto à repartição da pensão de reforma da Segurança Social, no caso de descontos efetuados dentro e fora do setor, foi reconhecida.

A saber: aplica-se a proporcionalidade direta ou, se se preferir, a regra de 3 simples, sem mais, devendo as entidades bancárias respeitarem esse princípio. Embora o Tribunal Constitucional tenha entendido que o recurso não era procedente por aspetos formais, não

deixou de avaliar a questão material, colocando o dedo na ferida: a razão está do lado dos reformados bancários.

Fórmulas ilegais e ilícitas

O MAIS reitera a posição de fundo: a questão não tem qualquer controvérsia jurídica, pelo que os Sindicatos esperam que agora, definitivamente, os Bancos que continuam a aplicar outras fórmulas que não a que se defende (casos do BPI, Montepio, Santander e Novo Banco), que são ilegais e ilícitas, como é por demais evidente, alterem o método de pagamento, seguindo o comando jurisprudencial – que é, aliás, uniforme em todas as instâncias!

De todo o modo, correm nos Tribunais dezenas de processos sobre este tema, considerando que até hoje não foi corrigida essa prática ilegal e violadora da Constituição. 

Sindicatos rejeitam nova proposta salarial da CGD

Na reunião negocial de dia 6, o banco público insistiu num aumento de 0,4% para 2021 e avançou com 0,6% para a revisão deste ano. MAIS e SBC recusaram, por os valores estarem abaixo da inflação. Direções vão reunir-se para encontrar soluções e evitar assim a rutura das negociações

INÊS F. NETO

Na ronda negocial do dia 6 de janeiro, a CGD deu o seu acordo a uma revisão salarial simultânea para 2021 e 2022, mas a sua proposta continua aquém das pretensões do Mais Sindicato e do SBC.

Assim, relativamente ao processo de revisão salarial e cláusulas de expressão pecuniária do AE para 2021, a CGD manteve a proposta anterior:

2021

- Aumento médio salarial: 0,4%;
- Mínimo de 10 euros para os níveis 1 a 4, inclusive;
- 0,45% para os níveis 5 e 6, inclusive;
- 0,40% para os níveis 7 a 13, inclusive;
- 0,30% a partir do nível 14;
- 0,40% para as cláusulas de expressão pecuniária, com exceção das diuturnidades, que não teriam qualquer aumento.

2022

Aumento salarial: 0,6%.

Sindicatos recusam

MAIS e SBC rejeitaram novamente esta proposta, nomeadamente porque não cobre, sequer, a taxa de inflação, cujas previsões são de 1,3% para 2021 e de 1,8% para 2022 – o que cada vez mais afasta a proposta do banco daquilo que é aceitável pelos Sindicatos.

Além disso, os Sindicatos insistiram na necessidade de atribuir contrapartidas aos trabalhadores, que passam não só pela atualização da tabela e cláusulas de expressão pecuniária, mas também pela atribuição de outros benefícios, fundamentais para recompensar o seu trabalho, efetuado em condições mais difíceis devido à pandemia.

No entanto, a CGD continua a não querer negociar absolutamente nenhum tipo de benefícios.

Face à proposta da CGD – recusada pelos Sindicatos – as Direções do MAIS e do SBC vão reunir-se com o objetivo de encontrar soluções tentando, mais uma vez, que haja acordo entre as partes de forma a evitar uma rutura negocial e permitindo que os trabalhadores vejam as suas condições remuneratórias aumentadas o mais rapidamente possível. ▶

Conciliação começa dia 28

A primeira reunião de conciliação no âmbito da revisão salarial do ACT está marcada para 28 de janeiro

Após cerca de um ano de negociações, o processo de revisão salarial do ACT para 2021 seguiu para conciliação, por solicitação do Mais Sindicato e do SBC.

Recorde-se que as instituições de crédito subscritoras da convenção coletiva do setor bancário recusaram todas as propostas sindicais, mantendo intransigentemente a sua proposta de 0,4% de aumento salarial.

MAIS e SBC não se conformaram com o aumento salarial

proposto, que nem sequer compensa a inflação prevista para 2021, que segundo as entidades públicas é de 1,3%. Além das tabelas e cláusulas de expressão pecuniária, a banca rejeitou qualquer outra proposta que beneficiasse os trabalhadores.

Assim, não restou alternativa aos Sindicatos do que recorrer à conciliação sob a égide do Ministério do Trabalho, concretamente da Direção-Geral do Emprego e das Relações Laborais (DGERT).

Face à solicitação sindical, a DGERT agendou para 28 de janeiro, às 11h00, a primeira sessão de tentativa de entendimento entre as partes. ▶



Processo consumado no BST e BCP

São 23 os sócios do MAIS alvo de despedimento coletivo

O processo chegou ao fim: estão consumados os despedimentos coletivos no Banco Santander Totta e no Millennium bcp. Os 23 associados do Mais Sindicato – 15 do BST e 8 do BCP – são apoiados pelos serviços jurídicos na impugnação em tribunal

INÊS F. NETO

Após um ano de tentativas de redução do quadro de pessoal através de propostas de RMA e de reforma – e de enormes e desumanas pressões para obrigar os trabalhadores a aceitá-las – o BST e o BCP culminaram os processos com o despedimento coletivo de quem não aceitou as propostas, provando assim a má-fé negocial com que iniciaram os planos: se as rescisões fossem por mútuo acordo (como a designação diz), quem não aceitasse mantinha o seu posto de trabalho e não acabaria despedido.

Desde o início e durante todo o processo, o Mais Sindicato tudo fez para evitar este final, nomeadamente apresentando soluções alternativas em reuniões com as administrações e entidades públicas, convocando manifestações e até uma greve como não se via no setor desde os anos 80.

BST

Em 20 de setembro de 2021 o banco comunicou aos trabalhadores alvo do plano de reestruturação que tinha dado início ao procedimento de despedimento coletivo, que abrangia seis áreas e 205 trabalhadores. Informou também a Comissão Nacional de Trabalhadores (CNT) e a Direção-Geral de Emprego e Relações Laborais (DGERT) de que iria cumprir os procedimentos legais inerentes ao processo.

Assim, nesta data o despedimento está consumado.

Do número inicial de abrangidos, 156 aceitaram as propostas do banco e 49 trabalhadores foram despedidos, 15 dos quais sócios do MAIS.

O Sindicato continuará a fazer tudo ao seu alcance para reverter esta situação, e deu já início aos procedimentos necessários para proteger e defender os seus associados, seguindo para as vias judiciais em nome de todos os que pretendam interpor ações de impugnação.

BCP

No BCP, o processo de ajustamento do quadro de pessoal envolveu cerca de 800 trabalhadores, a quem foram propostas rescisões por mútuo acordo, pré-reformas e reformas antecipadas.

Deste total, 21 trabalhadores foram despedidos, dos quais oito são sócios do MAIS.

No final do expediente do dia 31 de dezembro, estes trabalhadores viram ser-lhes retirados os acessos informáticos, solicitados equipamentos e cartões de acesso ao sistema, e posteriormente impedidos de entrar nas instalações da instituição.

Dos bancários alvo de despedimento coletivo, os oito associados do MAIS pretendem interpor ações de impugnação, no que terão o Sindicato sempre ao seu lado e serão apoiados pelos serviços jurídicos do MAIS. 



INÊS F. NETO

Os parceiros sociais do setor bancário europeu acordaram num entendimento comum sobre os aspetos fundamentais do trabalho à distância, que incluem os direitos coletivos dos sindicatos; a saúde e a segurança; o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada; o horário de trabalho e o direito a desligar; os direitos digitais e os custos de recursos e equipamentos, bem como o acesso à formação e à progressão na carreira. O acordo foi estabelecido a 7 de dezembro de 2021, quando os parceiros sociais assinaram a Declaração Conjunta sobre o Trabalho à Distância e as Novas Tecnologias.

O documento é o resultado dos esforços combinados dos signatários para garantir que os interesses dos trabalhadores e dos empregadores sejam salvaguardados num ambiente de trabalho em constante mutação. Os parceiros são a UNI Europa Finance, o Comité Bancário para os Assuntos Sociais Europeus da Federação Europeia de Bancos (EBF-BCESA), o Grupo Europeu de Poupança e Banca de Retalho (European Savings and

Retail Banking Group – ESBG) e a Associação Europeia de Bancos Cooperativos (EACB).

Acompanhar evolução

A propagação da pandemia de Covid-19 e a utilização crescente de sistemas e processos digitalizados levaram os parceiros a reavaliar e a atualizar a anterior abordagem ao trabalho à distância no setor bancário europeu.

Um padrão adaptável de trabalho remoto, que permita uma maior produtividade e um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada é um aspeto fundamental das formas de trabalho atuais e futuras, consideram.

Os parceiros sociais têm mantido uma atenção especial face aos efeitos da digitalização, o que se traduziu em acordos sobre o tema.

Nesse sentido, esta nova Declaração Conjunta baseia-se nos compromissos assumidos anteriormente em matéria de teletrabalho (em 2017) e no impacto da digitalização no emprego (em 2018), centrando-se no trabalho à distância como um tipo específico de adaptação ao modo de trabalho na era digitalizada.

Parceiros sociais europeus da banca chegam a entendimento sobre teletrabalho

Os parceiros sociais do setor bancário a nível europeu comprometeram-se a um entendimento comum sobre o trabalho à distância, que inclui direitos como o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, o horário de trabalho e o direito a desligar. A APB, como membro da associação empresarial, subscreveu o acordo, o que obriga a banca portuguesa a agir em conformidade



Compreender, moldar e acompanhar a evolução tecnológica está no âmago da abordagem dos parceiros sociais europeus, com o objetivo de contribuir para um setor bancário forte e resiliente, explicam os signatários. Assim, a Declaração Conjunta de 7 de dezembro sobre o Trabalho Remoto e as Novas Tecnologias pretende

demonstrar o seu “empenho contínuo em envolvermo-nos em questões atuais de interesse comum e acrescentando os nossos conhecimentos únicos e o nosso contributo para o debate geral sobre a digitalização”.

No preâmbulo do documento pode ler-se: “A introdução de sistemas e processos digitalizados pode levar a grandes transformações na organização do trabalho. Um desafio é encontrar métodos de trabalho que combinem a experiência com criatividade, interação social e flexibilidade. São necessárias novas formas de trabalho, incluindo horários de trabalho flexíveis e trabalho remoto.” E acrescenta: “A flexibilidade vai nos dois sentidos, permitindo maior produtividade, bem como um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, o que, por sua vez, beneficia tanto as empresas quanto seus trabalhadores.” Especificando o objetivo, o texto refere que “esta é a abordagem mais a longo prazo e voluntária do trabalho remoto que os Parceiros Sociais se referem nesta Declaração Conjunta, comprometendo-se a acordos de trabalho remoto que combinem os interesses dos trabalhadores e empregadores”, como por exemplo “pedidos compartilhados de mais flexibilidade, ▶



salvaguardando as condições de trabalho, coletivas, sindicais, conselhos de empresa e direitos digitais, e para que os trabalhadores ofereçam alta produtividade e flexibilidade num setor bancário em mudança devido à digitalização”.

Considerando o incremento provocado pela pandemia, os parceiros sociais europeus alertam: “Existe em muitas variações, desde o trabalho remoto total até uma combinação de trabalho no banco com trabalho fora do banco, em graus variados.” E embora admitam ser improvável que os atuais níveis de teletrabalho continuem pós-pandemia, consideram que “os pedidos por mais trabalho remoto em circunstâncias ‘normais’ provavelmente aumentarão”.

E a banca em Portugal?

Como qualquer acordo, a Declaração Conjunta dos parceiros sociais europeus compromete os seus signatários e, através, destes, os filiados das respetivas organizações.

Assim, e porque a Associação Portuguesa de Bancos (APB) é membro efetivo da Federação Europeia de Bancos (EBF) – está representada no Conselho por Vítor Bento e Catarina Cardoso, respetivamente presidente e secretária-geral da APB –, a sua aceitação dos termos do documento sobre trabalho remoto sujeita os bancos associados que operam em Portugal a aderir aos seus princípios. Embora, reconheça-se, a APB sempre recusou as propostas sindicais para a negociação de um CCT. Do mesmo modo os sindicatos filiados na UNI, como é o caso do MAIS, estão envolvidos na concretização prática da Declaração.

No entanto, e dado o comportamento atual da banca à mesa de negociação com os sindicatos, levantam-

se dúvidas sobre a sua idoneidade para cumprir a sua responsabilidade.

Recorde-se que a banca tem rejeitado praticamente todas as propostas sindicais nesta matéria, reservando-se para a publicação da legislação sobre teletrabalho – que entrou em vigor no dia 1 deste mês – receando comprometer-se com algo mais do que a lei obriga.

Como irá reagir face a este acordo europeu? Cumprirá a sua parte ou ignorará a responsabilidade, como tem feito com os sindicatos relativamente a qualquer benefício para os trabalhadores? Aliás, a Declaração Conjunta é elucidativa nos seus capítulos V e VI. Relativamente à “Introdução, monitorização e avaliação” afirma: “Antes de introduzir ou estender as regras de trabalho remoto coletivo, estas devem ser discutidas e acordadas conjuntamente pelos empregadores, sindicatos e representantes dos trabalhadores no nível relevante, incluindo o estabelecimento de um processo de monitorização e avaliação.”

E no capítulo VI, sobre os “Próximos passos”, adianta: “O diálogo social eficaz é uma ferramenta positiva para lidar com o trabalho remoto. Numa era digital, os parceiros sociais devem trabalhar em conjunto para promover o diálogo social a todos os níveis, incluindo a negociação coletiva, em benefício de todas as partes interessadas”, pelo que “os parceiros sociais comprometem-se a promover esta Declaração Conjunta da melhor forma possível a nível europeu, nacional, sectorial e empresarial”.

Oportunidades

Em comunicado, os parceiros sociais congratularam-se com o acordo alcançado, realçando as oportunidades que dele advêm.

Michael Budolfson, presidente da UNI Europa Finance, declarou: “Com o trabalho à distância a aumentar a

um ritmo acelerado durante a Covid-19 e mais além, é oportuno que os parceiros sociais europeus se reúnam para garantir que esta nova forma de trabalho estimulará um bom equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e não terá um impacto negativo no setor e nos seus trabalhadores.”

Já a sua parceira Maureen Hick acrescentou: “A UNI Europa Finance congratula-se com a assinatura desta Declaração Conjunta e com o compromisso assumido de que o trabalho à distância não conduzirá a alterações significativas nos direitos e condições dos trabalhadores bancários e deve ser um tema de negociação coletiva a todos os níveis.”

Por sua vez, Jens Thau, presidente da EBF-BCESA, salientou: “Os bancos e os seus trabalhadores têm um forte historial em termos de abraçar novos desenvolvimentos e colocá-los a trabalhar para os seus clientes. A nova Declaração Conjunta sublinha o compromisso dos parceiros sociais de moldar de forma responsável este processo de transformação.”

O vice-presidente da EBF-BCESA, Michael Kammass, destacou: “Os conhecimentos especializados dos parceiros sociais são fundamentais quando se trata de abordar novas formas de trabalho”, explicando: “Esta nova Declaração Conjunta não só surge no momento mais adequado devido à pandemia e ao contínuo progresso tecnológico, mas também mostra a capacidade dos parceiros sociais para trabalharem em conjunto e chegarem a acordo sobre uma abordagem comum que abranja todos os aspetos significativos do trabalho remoto, a fim de garantir a competitividade e a adaptabilidade dos bancos ao mundo do trabalho digitalizado.”



Já Peter Simon, Diretor Executivo, frisou o compromisso dos empregadores com os trabalhadores: “Os parceiros sociais esforçam-se continuamente por condições de trabalho estáveis. A crise de Covid-19 aumentou a necessidade de estabelecer boas práticas de teletrabalho e de adaptar muitas funções ao trabalho à distância. Esta Declaração Conjunta reforça o nosso compromisso com os trabalhadores no sentido de proporcionar um ambiente seguro.”

Por fim, Nina Schindler, CEO da EACB explicou: “O acordo dos parceiros sociais sobre a Declaração Conjunta sobre o Trabalho Remoto é uma resposta eficaz e atempada às alterações nas condições de trabalho. Ao assinar esta Declaração Conjunta, demonstramos que é nossa intenção salvaguardar os interesses dos trabalhadores dos bancos cooperativos europeus.” 

A Declaração conjunta

Os parceiros sociais acordaram num entendimento comum sobre os aspetos fundamentais do trabalho à distância, expressos na Declaração Conjunta celebrada em 7 de dezembro de 2021.

O documento divide-se em seis capítulos, destacando-se os direitos incluídos nos terceiro e quarto.

III – Organização do trabalho e aspetos do emprego em teletrabalho:

- Condições gerais;
- Um padrão adaptável ao teletrabalho;
- Saúde e segurança;
- Balanço entre vida privada e vida profissional;
- Horário de trabalho e direito a desligar;
- Recursos e equipamentos;

- Formação e desenvolvimento de competências digitais (progressão na carreira);
- Igualdade de oportunidades – teletrabalho acessível a todos;

IV – Teletrabalho e direitos digitais:

- Restrição do uso de ferramentas de vigilância;
- Tomada de decisão através de algoritmos;
- Proteção de dados e cibersegurança.

O documento pode ser lido na íntegra (em inglês) no site da UNI, em:

https://www.uni-europa.org/news/european-banking-social-partners-commit-to-a-common-understanding-on-remote-work-2/?fbclid=IwAR0ULimqFBkj3lpL28ake7i44U nx2ZWQwpZDuTxBDeyuyBO7OJBsD6koUAo 20211207_SSDB_JD_Remote_Work_New_Tech_final

Analísado relatório de 2019

Fundo de pensões do Novo Banco: retorno superior ao esperado

A Comissão de Acompanhamento analisou o Relatório do Atuário responsável e o Relatório e Contas da Sociedade Gestora do Fundo de Pensões do Novo Banco até dezembro de 2019

PEDRO GABRIEL

O Fundo de Pensões do Novo Banco (NB), criado em 1987, é um fundo fechado gerido pela GNB – Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA.

A 31 de dezembro de 2019, o Fundo de Pensões do NB abrangia planos de benefício definido designados por Plano Base, Plano Complementar (invalidez/invalidez presumível e sobrevivência) e Plano Administradores. Desde a última alteração ao Contrato Constitutivo, assinado a 1 de junho de 2016, existem ainda dois planos de contribuição definida, também com quotas-partes autonomizadas, designados por Plano Complementar CD e Plano CD ex-BIC.

O Plano Base é substitutivo e independente do Regime Geral da Segurança Social uma vez que decorre do estabelecido no ACT do Setor Bancário.

Os Planos Complementar e Administradores são substitutivos e independentes do Regime Geral da Segurança Social e do definido no ACT do Setor Bancário, sendo complementares a este último. Os planos de pensões não são contributivos.

Análise demográfica

O grosso da população encontra-se no Plano Base, sendo a maioria ativos com idade inferior a 65 anos e reformados por Invalidez e Velhice. **(Quadro 1)**

O **quadro 2** mostra a evolução das principais taxas que influenciam o cálculo das responsabilidades. A taxa de desconto reduz-se de 0,75 pontos percentuais, a taxa de crescimento dos salários e a taxa de crescimento das pensões reduzem-se de 0,25 pontos percentuais, não havendo informação de 2016 e de 2017.

De acordo com a informação do relatório atuarial, o Plano Base cresce 11,5% e representa 79,28% do total do Fundo. O Plano complementar cresce 0,16% e representa 9,58% do total enquanto o Plano Administradores cresce 23,25% e representa 11,14%. O Fundo aumenta 11,51%. **(Quadro 3)**

Evolução

O peso das pensões dos ativos aumentou de 69,4% para 70,15%, enquanto o peso das Responsabilidades por Serviços Passados (RSP) reduziu de 30,60% em 2018 para 29,85% em 2019.

Já no que diz respeito à evolução do Fundo constata-se que o retorno real do fundo de pensões foi superior

Quadro 1

Plano Base	2019	2018
Ativos com menos de 65 anos	26,9%	27,3%
População ACT	21,1%	21,9%
População RGSS	5,8%	5,4%
Invalidez e invalidez presumível (velhice)	33,0%	32,5%
Sobrevivência (cônjuges)	7,3%	7,1%
Sobrevivência (órfãos)	0,5%	0,5%
Total plano Base	94,7%	94,7%

Quadro 2

Variação das taxas de desconto, crescimento salarial e crescimento de pensões

	2012	2014	2015	2018	2019	Variação 2019 / 2018
Taxa de Desconto	4,53%	2,70%	2,40%	2,10%	1,35%	0,75%
Taxa de Cres. Salarial	2,25%	1,50%	1,50%	0,75%	0,50%	0,25%
Taxa de Cres. das Pensões	1,25%	1%	1,25%	0,50%	0,25%	0,25%



Quadro 3

Plano Base (valores em euros)	2019	2018	Variação %
Reformados por invalidez e invalidez presumível (velhice)	974 851 313	885212766	10,13%
Sobrevivência (cônjuges)	77 982 102	58746590	32,74%
Sobrevivência (órfãos)	6 759 499	5904269	14,48%
TOTAL	1 059 592 914	949863625	11,55%

Deste montante, 100.582.678 euros correspondem a responsabilidades com o SAMS e 3.184.078 euros a responsabilidades com o pagamento do subsídio de morte.

Plano Complementar (valores em euros)	2019	2018	Variação %
Reformados por invalidez e invalidez presumível (velhice)	126 362 328	126123967	0,19%
Sobrevivência (cônjuges)	1 519 296	1573519	-3,45%
Sobrevivência (órfãos)	229 629	213807	7,40%
TOTAL	128 111 253	127911293	0,16%

Plano Administradores (valores em euros)	2019	2018	Variação %
Reformados por invalidez e invalidez presumível (velhice)	144 569 526	116 875 929	23,69%
Sobrevivência (cônjuges)	4 313 641	3 925 420	9,89%
Sobrevivência (órfãos)	0		
TOTAL	148 883 167	120 801 349	23,25%

TOTAL DO FUNDO (valores em euros)	2019	2018	Variação %
Reformados por invalidez e invalidez presumível (velhice)	1 245 783 167	1 128 212 662	10,42%
Sobrevivência (cônjuges)	83 815 039	64 245 529	30,46%
Sobrevivência (órfãos)	6 989 128	6 118 076	14,24%
TOTAL	1 336 587 334	1 198 576 267	11,51%

ao esperado, pelo que se verifica uma diferença positiva (ganho financeiro) de 82.045.996 euros, face ao retorno esperado de 34.286.334 euros, quando determinado com base numa taxa de 2,1%.

Assim, o nível de financiamento é de 100,0% para as RSP com reformados, estando cumprido o rácio mínimo de financiamento.

Os custos com os benefícios relativos a cuidados médicos pós reforma e pagamento do subsídio por morte

foram igualmente avaliados no relatório e encontram-se financiados pelo fundo de pensões.

A taxa de rendibilidade da carteira foi de -1,57%, tendo o Fundo registado um nível de Risco de 3. As responsabilidades atuariais correspondem às obrigações do Fundo de Pensões do Novo Banco e a cobertura dessas responsabilidades pela carteira de ativos financeiros é adequada ao binómio rentabilidade risco numa ótica de médio/longo prazo. ▶



Relatório de 2020

Fundo de pensões do Montepio financiado a 100%

A 31 de dezembro de 2020, o Fundo de Pensões do Montepio Geral encontrava-se financiado a 100%, com uma taxa de rendibilidade de 3,22%, que excede largamente a inflação apurada pelo INE (-0,1%)

PEDRO GABRIEL

A Comissão de Acompanhamento analisou o Relatório do Atuário responsável do Fundo de Pensões do Banco MG e o Relato Financeiro dos Fundos de Pensões do Banco MG, ambos relativos a 2020. A entidade gestora é a Futuro - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A. No Montepio Geral estão em vigor dois planos de pensões de Benefício Definido:

- **Plano dos trabalhadores** - plano complementar do Regime Público de Segurança Social, que diz respeito às responsabilidades com benefícios de reforma previstas no ACT do Setor Bancário;
- **Plano dos órgãos sociais** - plano independente do Regime Público de Segurança Social, que decorre dos Estatutos da Associada e respetivo regulamento específico aprovado em Assembleia Geral.

Está também em vigor um Plano de Pensões de Contribuição Definida para os trabalhadores admitidos entre janeiro de 1995 e fevereiro de 2009 (ACT do Setor Bancário), cuja contribuição é igual a 5% da sua remuneração pensionável.

Redução

Os dados da população abrangida revelam uma responsabilidade constituída, em 2020, para com 1.469 pensionistas, 2.999 ativos e 173 ex-participantes com direitos adquiridos.

Segundo o **quadro 1**, existe uma redução (-0,2%) da população abrangida. O peso dos ativos diminuiu de 70,3% em 2019 para 64,6% em 2020. Esta redução é contrabalançada pelos aumentos do número de beneficiários de 28,2% em 2019 para 31,7% em 2020 e do número de ex-trabalhadores de 1,5% em 2019 para 3,7% em 2020.

A população trabalhadora ativa tem uma idade média de 47,8 anos (47,4 anos em 2019) e a população de pensionistas tinha, em 2020, uma idade média de 68,8 anos de idade.

Relativamente a 2019 verificou-se uma redução da população ativa (-8,3%) e da massa salarial (-5,8%).

Evolução

Como se pode observar no **quadro 2**, as responsabilidades com ativos diminuíram 10% em relação a 2019 e as responsabilidades com beneficiários aumentaram 22% no mesmo período, um valor influenciado sobretudo pelo aumento da população beneficiária e do valor presente das pensões futuras. Em valores *per capita*, as responsabilidades com ativos diminuíram 5% em relação a 2019 e as responsabilidades com beneficiários aumentaram 8,8%.

Em termos agregados as responsabilidades passadas a financiar aumentaram 3,3% em relação a 2019 e as responsabilidades *per capita* aumentaram 3,5% em relação ao ano anterior.

As contribuições foram, em 2020, de 37 milhões de euros, a que acresce a contribuição correspondente a 5% dos participantes. Foi efetuada feita ainda uma contribuição adicional de 9 milhões de euros no início de 2021.

A taxa de contribuição anual recomendada para o financiamento das responsabilidades decorrentes da avaliação atuarial pode ser consultada no **quadro 3**. De acordo com o método Unit Credit projetado, o custo dos serviços correntes para 2021 é de 7.504.631 euros.

Conclusão

O financiamento tem sido assegurado pela Associada, salientando-se deste modo o nível de financiamento em 31 de dezembro de 2020 de 100%.

A contribuição em 2020 foi de 39.362.103 €, repartida entre a Associada (37.000.000 € – 94,0%) e os Participantes (2.362.103 € – 6,0%).

A exposição final cifrou-se em 9.713.634,00€. (**quadro 4**) 

Quadro 1

População Abrangida				Peso no total	
Plano Benefício Definido	2020	2019	Variação%	2020	2019
Ativos	2 999	3 269	-8,3%	64,6%	70,3%
Ex-Trabalhadores	173	71	143,7%	3,7%	1,5%
Pensionistas	1 469	1 310	12,1%	31,7%	28,2%
Total	4 641	4 650	-0,2%	100,0%	100,0%

Quadro 2

	Situação Inicial (*)	Situação final (**)	
Valor presente dos benefícios prometidos	Dez. 2019	Dez. 2020	Crescimento %
Ativos	483 820 985	435 618 373	-10,0%
Número (inclui exparticipantes)	3 340	3 172	-5,0%
Valor per capita	144 857	137 332	-5,2%
Reformados e Pensionistas	343 112 338	418 641 406	22,0%
Número	1 310	1 469	12,1%
Valor per capita	261 918	284 984	8,8%
Responsabilidades passadas a financiar	826 933 323	854 259 779	3,3%
Total População abrangida	4 650	4 641	-0,2%
Valor per capita	177 835	184 068	3,5%

(*) Calculado à taxa de desconto de 1,5%

(**) Calculado à taxa de desconto de 1,15%

Quadro 3

Cenário de financiamento	31/12/2019	31/12/2020	Variação %
1. Responsabilidades Passadas	826 933 323	854 259 779	3,3%
2. Valor dos Ativos Financeiros	804 051 513	844 546 145	5,0%
3. Responsabilidades Passadas a Fundear	22 881 810	9 713 634	-57,5%
4. Responsabilidades por Serviços Futuros	158 094 467	136 914 509	-13,4%
5. Valor dos Salários Futuros	1 485 811 272	1 345 089 622	-9,5%
6. Taxa de Contribuição (4)/(5)	10,60%	10,20%	

Quadro 4

Exposição inicial	22 881 810,00
Contribuição	39 362 103,00
Custo do ano	21 281 438,00
G/P Atuariais e financeiros	2 550 386,00
Contribuição dos participantes	2 362 103,00
Exposição final	9 713 634,00



Direito

JOANA ALCÂNTARA*

Foi promulgado o diploma que consagra o Direito ao Esquecimento. Trata-se da Lei n.º 75/2021, de 18 de novembro, que vem reforçar o acesso ao crédito e a contratos de seguros por pessoas que tenham superado ou mitigado situações de risco agravado de saúde ou de deficiência, fazendo assim cessar situações gravemente discriminatórias.

A lei distingue três tipos de situações:

1. «Pessoas que tenham superado situações de risco agravado de saúde»: pessoas que comprovadamente tenham estado em situação de risco agravado de saúde, como definido pela alínea c) do artigo 3.º da Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto, e que já não se encontram nesta situação, após a realização de protocolo terapêutico que seja comprovadamente capaz de limitar significativa e duradouramente os seus efeitos;
2. «Pessoas que tenham superado situação de deficiência»: pessoas que comprovadamente tenham estado em situação de deficiência igual ou superior a 60% e que tenham recuperado as suas estruturas ou funções psicológicas, intelectuais, fisiológicas ou

anatômicas, reduzindo a sua incapacidade abaixo desse limiar;

3. «Pessoas que tenham mitigado situações de risco agravado de saúde ou de deficiência»: pessoas que se encontrem a realizar tratamentos comprovadamente capazes de limitar significativa e duradouramente os efeitos da sua situação de risco agravado de saúde ou de deficiência.

Proibir a discriminação**

Pretende a nova legislação que pessoas que tenham sofrido doenças graves, como por exemplo cancro ou diabetes, ou que tenham superado ou revertido situações incapacitantes de deficiência igual ou superior a 60%, não vejam o acesso ao crédito ou a contratos de seguro condicionado por essa simples razão, como até agora vinha sucedendo.

Na prática, a nova Lei vem proibir a discriminação em razão da deficiência e da existência de risco de saúde, impedindo que as pessoas nessas circunstâncias sejam alvo de um agravamento do prémio de seguro ou de exclusão de garantias de contratos de seguros.

A lei prevê ainda que nenhuma informação de saúde relativa à situação de risco agravado de saúde ou de deficiência possa ser recolhida ou objeto de tratamento pelas instituições de crédito ou seguradoras em contexto



ao esquecimento

– um direito há
muito reclamado

O diploma proíbe a discriminação e reforça o acesso ao crédito e a contratos de seguros por pessoas que tenham superado ou mitigado situações de risco agravado de saúde ou de deficiência

pré-contratual desde que tenham decorrido, de forma ininterrupta:

- a) 10 anos desde o término do protocolo terapêutico, no caso de risco agravado de saúde ou deficiência superada;
- b) 5 anos desde o término do protocolo terapêutico, no caso de a patologia superada ter ocorrido antes dos 21 anos de idade;
- c) 2 anos de protocolo terapêutico continuado e eficaz, no caso de risco agravado de saúde ou deficiência mitigada.

Desta forma, cessa a discriminação que há muito vem sendo praticada pelas instituições de crédito e seguradoras, relativamente a pessoas que, por terem sofrido de doença grave, ou de uma deficiência já superada ou ultrapassada, viam dificultado ou fortemente agravadas, injustamente, as condições de acesso ao crédito e a contratos de seguro, sendo mais um passo no caminho da igualdade dos cidadãos e na regulação do poder desmedido das grandes instituições financeiras e seguradoras.

Acordo nacional

De forma a garantir a exequibilidade e o cumprimento dos objetivos pretendidos com a aprovação deste

diploma, o Estado obriga-se, nos termos da Lei, a celebrar e manter um acordo nacional – relativo ao acesso ao crédito e a contratos de seguro por parte de pessoas que tenham superado ou mitigado situações de risco agravado de saúde ou de deficiência – com as associações sectoriais representativas de bancos, sociedades financeiras, sociedades mútuas, instituições de previdência e empresas de seguros e resseguros e com as organizações nacionais que representem pessoas com risco agravado de saúde, pessoas com deficiência e utentes do sistema de saúde.

A prática de atos discriminatórios, nos termos deste diploma, é sancionada com coimas elevadas e todas as normas e disposições legais relativas ao direito ao esquecimento terão de ser fornecidas, em ficha de informação normalizada e devidamente explicadas, em linguagem inteligível para qualquer não especialista, a todos os requerentes de contratos de crédito ou de seguros que, no final, atestarão, assinando, que tomaram conhecimento das mesmas. 

*Advogada do Mais Sindicato

**Subtítulos da responsabilidade da Redação



INÊS F. NETO

No dia 1 de janeiro o euro cumpriu 20 anos como moeda única europeia, abrangendo 19 dos 27 Estados-membros da União e circulando nos bolsos de 340 milhões de cidadãos.

Como seria de esperar, a efeméride foi comemorada pelas instituições responsáveis, com muitas palavras de elogio à sua criação.

Embora só a 1 de janeiro de 2002 o euro tenha entrado em circulação como moeda física nos bolsos dos cidadãos, a sua aparição como divisa nos mercados financeiros mundiais deu-se três anos antes, no primeiro dia de 1999.

De 1999 a 2002 os bancários dos Estados-membros aderentes foram chamados a conhecer e trabalhar com a nova moeda, trabalho que mais do que duplicou com a circulação física do euro.

Nas comemorações não houve elogios para quem tanto fez para que a transição para o euro fosse o mais fácil possível, quem muito se esforçou para ajudar os cidadãos

nesta enorme mudança nas suas finanças. Mais uma vez, os bancários foram esquecidos... Os bancários no ativo e os que se reformaram ao longo deste período lembram-se bem desses tempos.

Aumento de preços

A entrada do euro em circulação foi difícil para a maioria dos portugueses, que passaram a ter no bolso uma moeda que valia cerca de quatro vezes mais que o escudo.

Os preços de bens e produtos aumentaram e os salários, como habitualmente, não acompanharam a evolução. A confusão entre os preços em euros e a sua equivalência em escudos foi enorme para a maioria dos cidadãos. E se excetuarmos os menores de 25 anos, cuja introdução ao dinheiro já foi feita em euros, (quase) todos os outros se recordam dessa dificuldade. Cite-se como exemplo a bica, que custava 50\$00 e passou "naturalmente" para 50 cêntimos (cerca de 100\$00), e o mesmo se verificou com muitos outros produtos de consumo frequente.



Duas décadas

com o

€uro

O ano começou com a comemoração de um facto que alterou substancialmente a nossa economia e, consequentemente, as nossas vidas: os 20 anos da circulação do euro

Sucesso...

Em dia de comemoração, todas as instituições europeias se desdobraram em elogios à moeda que é hoje a segunda divisa de reserva mundial.

Numa mensagem publicada na sua conta oficial no Twitter, a presidente da Comissão Europeia, Ursula Von der Leyen, afirmou que "o euro é uma das moedas mais poderosas do mundo" e "um forte símbolo de unidade".

Já Christine Lagarde enfatizou o euro, considerando que sem ele "as situações recentes teriam sido muito mais graves".

Num artigo publicado em vários jornais europeus, a presidente do Banco Central Europeu escreveu: "Sem dúvida, o euro fortaleceu-nos. Desde a adoção da moeda única contamos com melhores ferramentas para administrar crises."

O presidente do Conselho Europeu, por sua vez, salientou em comunicado que a moeda única "é um símbolo concreto de sucesso que os nossos cidadãos carregam, todos os dias, em 19 dos 27 estados-membros".

Segundo Charles Michel, "apesar das crises, o euro tem-se mostrado resiliente", o que "nunca foi mais verdadeiro do que durante o Covid-19".

"Façamos hoje [dia 1], deste aniversário, um dia que revigora o nosso compromisso com a ação coletiva europeia, para fortalecer a nossa União Económica e Monetária e para avançar com confiança", salientou Charles Michel.

No mesmo sentido se pronunciou o presidente do Parlamento Europeu, David Sassoli (que viria a falecer poucos dias depois) ao considerar que o euro é um "símbolo de paz e integração, a concretização de uma visão política histórica".

... para todos?

A verdade é que apesar de todo o entusiasmo institucional, alguns economistas, como Ricardo Cabral, do ISEG, argumentam que o euro é responsável pelo menor crescimento económico dos países do Sul. Devido à forma como foi criado, o euro é uma moeda exageradamente forte para economias mais frágeis do Sul e desmesuradamente fraco para as economias mais desenvolvidas do Norte, assim prejudicando as exportações de uns e beneficiando as dos outros. 

CES convoca jovens a lutarem pelo futuro

A situação precária dos jovens no mercado laboral tem colocado em perigo a plena implementação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e dos princípios que o regem. A CES analisou o Plano de Ação do Pilar, mas fê-lo através dos olhos dos atores principais: os jovens

PEDRO GABRIEL

Um pouco por toda a União Europeia (UE), os jovens continuam a enfrentar dificuldades na obtenção de empregos de boa qualidade, com salários decentes, formação qualificada e inclusão em sistemas de proteção social. Neste grupo, as jovens mulheres e os migrantes são particularmente afetados.

Esta instabilidade vivida pela juventude no mercado laboral contraria os princípios fundamentais do Pilar Europeu dos Direitos Sociais (PEDS), cuja igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas e proteção social e inclusão adequadas são as grandes bandeiras.

Avanços

Com o objetivo de contribuir para a melhoria da situação dos jovens europeus, a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) lançou o relatório "O Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais pelos olhos da juventude", que se foca em objetivos concretos:

- Combater as desigualdades que afetam os jovens trabalhadores europeus no mercado de trabalho e durante a transição entre o sistema educativo e o mercado de trabalho, com especial atenção aos estágios e à forma como os instrumentos políticos da UE para este campo são implementados;
- A situação no mercado de trabalho de duas categorias de trabalhadores sobrerrepresentadas em formas de emprego precário, desemprego e nível sectorial têm-se revelado um instrumento eficaz para melhorar as condições de trabalho dos jovens, mulheres e migrantes;
- Considerar atividades mais amplas de diálogo social podem responder aos desafios enfrentados pelos jovens. Negociações bipartidas ou tripartidas entre parceiros sociais que estabelecem políticas e legislação para facilitar a integração no mercado de trabalho foram rastreadas em toda a UE. As melhores práticas foram selecionadas com base na avaliação de impacto das referidas iniciativas e foram identificados denominadores comuns.
- Alcançar os jovens mais vulneráveis (incluindo a construção de alianças com organizações da sociedade civil).

Plano incompleto

As conclusões, no entanto, estão longe de satisfazer. O Plano de Ação não tem uma abordagem genuinamente centrada na juventude.

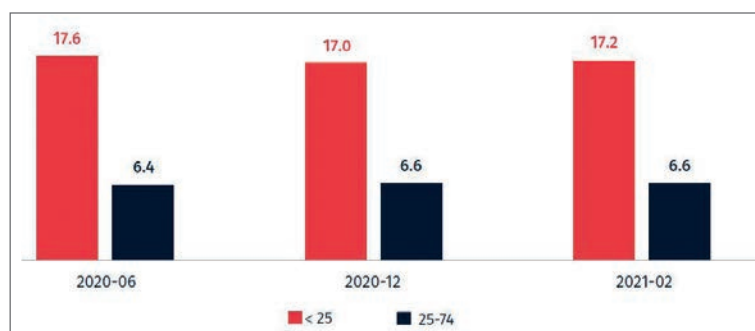
Na área das condições de trabalho, as ações de regulação do impacto da digitalização nos locais de trabalho não refletem a perspetiva dos jovens, tal como as ações sobre padrões de saúde e segurança.

O plano falha igualmente nas ações de combate à discriminação nos locais de trabalho, onde os jovens muitas vezes enfrentam um tratamento menos preferencial em comparação com trabalhadores mais antigos. A implementação da diretiva Work Life Balance também deve considerar as necessidades dos jovens pais, como o aumento da licença de paternidade, e como isso contribui para mais igualdade no trabalho e em casa entre mulheres e homens.

Por último, nenhuma das ações do Plano propostas na área da proteção e inclusão social reconhece explicitamente os desafios enfrentados pelos jovens no acesso aos atuais sistemas de proteção social em toda a UE.

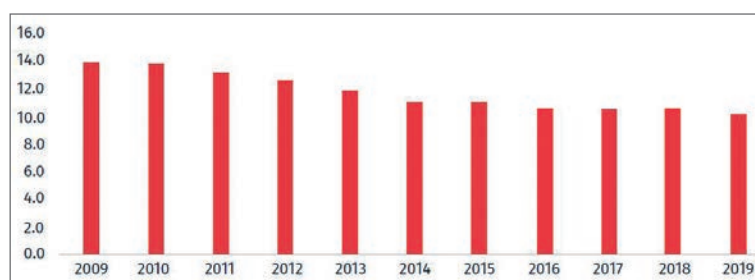
O relatório completo pode ser consultado no sítio do CES em <http://www.etuc.org>. 

Quadro 1. Desemprego jovem e adulto na UE



Fonte: Eurostat, desemprego por idade.

Quadro 2. Percentagem de abandono escolar precoce na UE, 2009-2019



Fonte: Eurostat, abandono precoce de educação e formação, faixa etária 18-24 anos

Visita guiada à vila de Óbidos

12 março 2022

Comparência dos participantes
às 8,45 horas junto ao
Centro Clínico do SAMS em Lisboa.

Almoço, lanche e animação
no Restaurante «A Lareira»,
nas Caldas da Rainha.

Dia da Mulher

8 DE MARÇO

Preço:

Sócio | 30€

Cônjuge | 35€

Crianças dos 4 até aos 9 | 15€

Não sócio | 55€

Inscrições devem ser feitas até a data limite
de 28 de fevereiro para: administrativa@mais.pt

Pagamento deve ser feito por transferência bancária
para o IBAN: PT50 0018 0000 0029 5061 0019 6
(enviar o respetivo comprovativo para
administrativa@mais.pt), ou presencialmente na
Secção Administrativa do Mais, na Rua S. José, 131
Lisboa.

Mais informações

através do telefone: 213 216 022 | 039 | 009

Limitado a 200 participantes.

Sujeito às regras da DGS

em vigor na altura do evento.



*Cursos
de línguas*

Duração | 50 horas em regime presencial

Participantes | Apenas sócios no ativo

Dias | 2x semana (dias úteis)

Horário | das 18 às 21 horas

Local | Rua Vitorino Nemésio, 5, Lisboa (Junto ao Metro da Ameixoeira)

Inscrições | administrativa@mais.pt

Mais Sindicato do
Sector Financeiro

**Inglês
Espanhol**
Nível 1 | Formação Certificada

Em virtude da evolução da situação epidemiológica em Portugal, com a evidente trajetória ascendente de número de novos casos domiciliários, e considerando as medidas já conhecidas, ainda não podemos definir as datas de início das referidas formações. Atualizaremos as informações assim que possível.

Ortopedia

Consultas do ombro e cotovelo

chegam às clínicas de Almada e Faro



Ana Catarina Ângelo e Clara Azevedo
em cima as médicas durante uma cirurgia

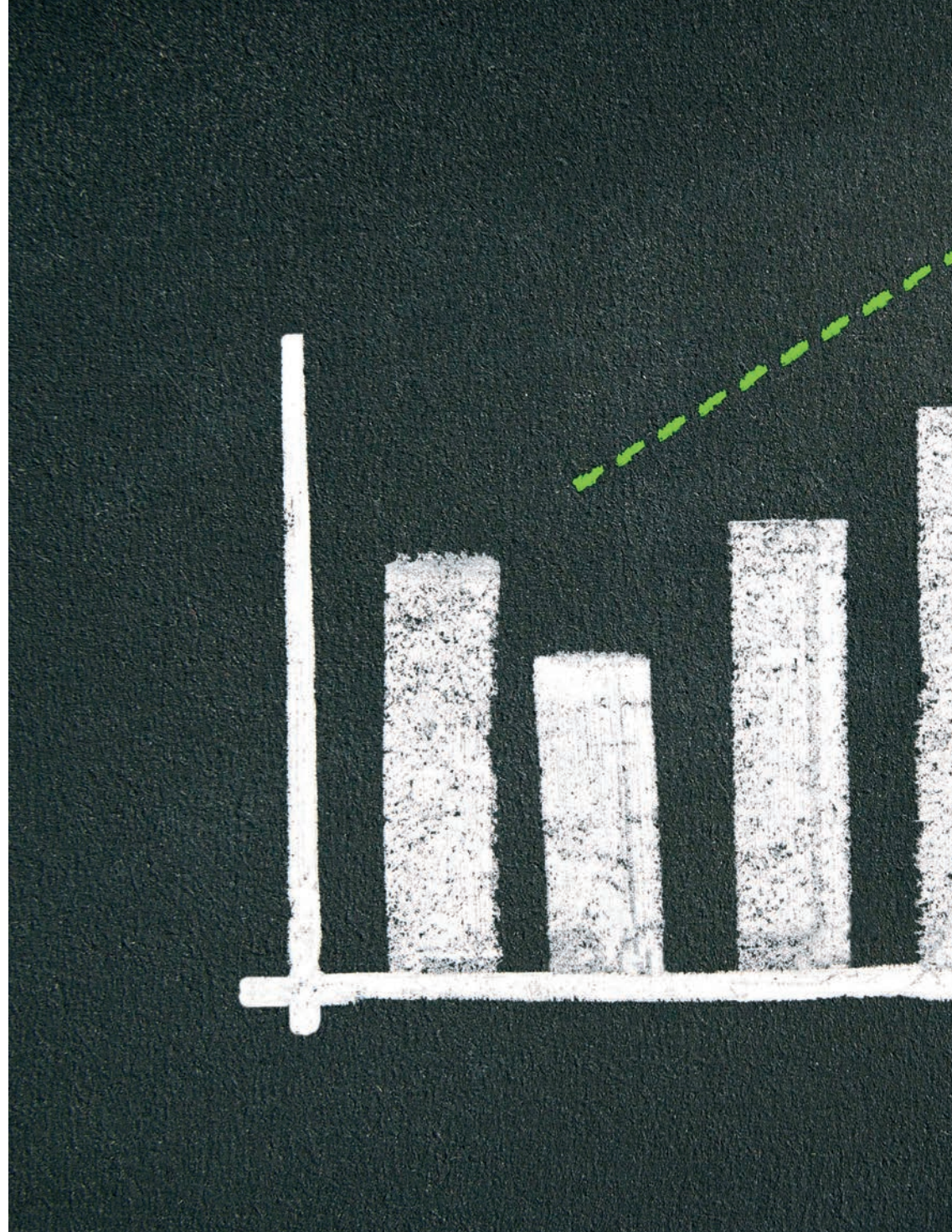
Numa lógica de aumentar a oferta de prestação de cuidados de saúde especializados de maior proximidade, a Unidade do Ombro e Cotovelo estende a sua atividade às duas clínicas SAMS

INÊS F. NETO

A Unidade do Ombro e Cotovelo do SAMS, que funciona no Centro Clínico de Lisboa e no Hospital, iniciou em outubro novos períodos de consulta nas clínicas SAMS de Faro e de Almada.

Esta iniciativa, promovida pelo Coordenador de Ortopedia do Hospital do SAMS, Dr. Carlos Ferreira, surge numa lógica de aumentar a oferta de prestação de cuidados de saúde especializados de maior proximidade, permitindo assim que doentes de zonas geográficas mais afastadas de Lisboa possam ser acompanhados em regime de ambulatório pelo seu ortopedista dedicado ao tratamento da patologia do ombro e cotovelo.

A Unidade do Ombro e Cotovelo, constituída pelas médicas Ana Catarina Ângelo e Clara Azevedo (responsável pela unidade) exerce a sua atividade cirúrgica no bloco operatório do Hospital do SAMS para o tratamento das lesões traumáticas, desportivas, ou degenerativas do ombro e do cotovelo, incluindo procedimentos cirúrgicos por via minimamente invasiva. Recorde-se que as duas especialistas têm realizado cirurgias através de uma solução inovadora e menos agressiva, de sua autoria, cujos resultados clínicos em doentes tratados no SAMS foram relatados num artigo que publicaram numa revista científica norte-americana. ▀



Inflação e taxas de **o BCE precisa de**

O Banco Central Europeu (BCE) tem dado uma importância cada vez maior à comunicação externa. O objetivo passa por tornar a política monetária mais compreendida pelo público de forma a torná-la mais eficaz.

No entanto, na opinião de Peter Bofinger*, cujo artigo publicamos, a narrativa e as práticas do BCE não têm andado propriamente de mãos dadas



juro: uma narrativa melhor

Pela primeira vez na história, o Banco Central Europeu é agora chamado a promover as suas políticas junto do público. Face ao recente aumento acentuado da inflação, é difícil perceber, até mesmo para jornalistas e vários economistas, porque o BCE, por enquanto, se cola a taxas de juro negativas e compras extensas de ativos.

Embora explicar esta contradição não seja uma tarefa fácil, o BCE deve tentar justificar as suas decisões políticas da forma mais eficaz possível. De facto, na sua revisão de estratégia, o banco reconheceu explicitamente a relevância da comunicação: "A importância da comunicação da política monetária" ►

aumentou significativamente ao longo do tempo. A comunicação da política monetária tornou-se uma ferramenta de política monetária por si só, com a orientação para a frente sendo um exemplo proeminente. Quanto melhor a política monetária for entendida, não apenas pelos especialistas mas também pelo público em geral, mais eficaz ela será.” Qualquer pessoa que acompanhasse a conferência de imprensa do BCE de 16 de dezembro teria, no entanto, dificuldade em concluir que esta tenha sido uma comunicação coroada de sucesso.

Visões distintas**

O BCE devia ter explicado porque é errado projetar aumentos temporários de preços como sendo uma inflação duradoura alta. Mas na sua “declaração de política monetária”, supostamente para “estabelecer uma narrativa que motiva a decisão política”, esse medo prevalecente não foi abordado de forma alguma. Em resposta a uma pergunta de um jornalista, a presidente do Banco, Christine Lagarde, pouco poderia oferecer em termos de substância, além do comentário de que a evolução dos salários – numa visão ortodoxa, a causa do último período de inflação alta na década de 1970 – estava a ser examinada com muito cuidado.

O problema crucial de comunicação é que o BCE tem em mente uma ‘narrativa’ muito diferente da do público. Enquanto o público teme que a inflação seja muito alta a médio prazo, as observações de Lagarde deixam claro que a preocupação do BCE é que a inflação seja muito baixa. Esta preocupação é formulada de forma bastante explícita na declaração de política monetária: “A perspetiva da inflação foi revista em alta, mas a inflação ainda está projetada para se estabelecer abaixo da nossa meta de 2% ao longo do horizonte de projeção.”

Metas

Uma vez que a equipa do BCE previu uma inflação de 1,8% em 2024, surge imediatamente a questão – que foi colocada a Lagarde – se essa pequena diferença pode ser considerada uma meta perdida. Ela respondeu:

“Em relação às nossas projeções de inflação para 2023 e 2024, que estão em 1,8% e em pouco mais de 1,8%, respetivamente, estamos realmente a fazer progressos em direção à meta. Mas estamos a atingir a nossa meta considerando que é de 2% no médio prazo e observando os três critérios de orientação futura? Não propriamente.” Isto coloca o BCE em terreno instável. Será que alguém poderia realmente justificar a sua postura de política expansionista, com os seus fortes efeitos colaterais reais e financeiros, por um desvio em 2024 de menos de 0,2 pontos percentuais em relação à meta da inflação? Dadas as consideráveis incertezas de uma previsão até agora, isso não traz convicção.

Caminho

Como pode o BCE sair desta confusão? Deve examinar mais de perto os pressupostos das suas próprias



projeções, elaboradas pela sua equipa e pela dos bancos centrais nacionais. Para a evolução das taxas de juro, pressupõe-se as expectativas de mercado de curto e longo prazo. Como mostra a tabela, os participantes do mercado esperam que as taxas de juros de curto prazo permaneçam negativas até 2023 e que as taxas de juros de longo prazo também não subam de forma significativa.

Dezembro 2021

	2021	2022	2023	2024
EURIBOR a três meses (percentagem por ano)	-0.5	-0.5	-0.2	0.0
Taxa de juro a dez anos (percentagem por ano)	0.1	0.3	0.4	0.6

Assim, a previsão de inflação de 1,8% para 2024 está condicionada ao pressuposto de que o BCE manterá a sua própria política expansionista. Um aperto prematuro levaria então a uma taxa de inflação bem abaixo disso.

Para justificar a sua política, o BCE não necessita, portanto, de invocar o menor desvio entre 1,8% e 2,0%. Em vez disso, pode argumentar-se que seria de esperar uma taxa de inflação muito mais baixa – com implicações negativas para a economia real – se a política monetária fosse restringida numa fase inicial.



Circunstâncias

Apresentar uma taxa de inflação de 1,8% como muito baixa não agrada ao público em tais circunstâncias difíceis. Em vez disso, o BCE poderia dizer que o percurso atual está a ajudar a alcançar uma tendência de preços a médio prazo que seja compatível com o seu mandato. Com isso, no entanto, a chamada orientação futura do BCE é tudo menos congruente. A declaração de política monetária declara:

"[O] Conselho do BCE espera que as taxas de juros do BCE permaneçam nos níveis atuais ou mais baixos até que a inflação atinja 2% bem antes do final do seu horizonte de projeção e de forma duradoura para o resto desse horizonte, e julga que o progresso realizado na inflação subjacente é suficientemente avançado para ser consistente com a estabilização da inflação em 2% no médio prazo."

Assim, o BCE está a dizer que deseja aumentar as taxas de juros se a inflação atingir 2% de forma sustentável, bem antes do final de 2024 e se o núcleo da taxa de inflação corresponder a 2% no médio prazo. Isso poderia facilmente virar-se contra ele.

Suponhamos que a inflação em 2024 era de 2,0%. Como já está mais alta bem antes do final do período, as condições para um aumento da taxa de juro estariam então dadas, de acordo com o guidance forward. No entanto, seria aconselhável exatamente o contrário: como a previsão deixa claro, é com a trajetória da taxa de juro que a meta da inflação seria perfeitamente atingida. O momento de uma política mais restritiva só chega quando a trajetória dada para as taxas de juro resulta numa previsão de inflação de mais de 2%.

Desafio

A confusão do BCE destaca o seu fracasso em abordar ao pormenor o conceito de metas de inflação, para o qual as previsões de taxas de juro são centrais.

O banco enfrenta atualmente o maior desafio para a sua credibilidade. Já é tempo de deixar de dar a impressão extremamente negativa de que é necessária uma política expansionista porque a inflação ainda é muito baixa a médio prazo.

Bem entendido e aplicado, o conceito de metas de inflação deve ser capaz de transmitir ao público que a atual postura de política pode manter a inflação sob controlo no médio prazo, apesar da volatilidade no curto prazo. 



Peter Bofinger

*Peter Bofinger é professor de Economia na Universidade de Würzburg e ex-membro do Conselho Alemão de Especialistas Económicos

**Subtítulos da responsabilidade da redação

A palavra do ano é... **viajar!**

O Pelouro dos Tempos Livres lançou o calendário provisório de viagens para 2022. Fique a par dos destinos e datas que o Mais Sindicato tem para lhe oferecer

PEDRO GABRIEL

A pandemia de Covid-19 obrigou ao cancelamento das viagens em 2020 e 2021. Para o relançamento desta atividade em 2022, o Pelouro dos Tempos Livres optou por destinos mais controlados do ponto de vista pandémico, por forma a salvaguardar a saúde e segurança dos sócios. As opções são variadas e o mais difícil será mesmo escolher.

A primeira proposta é uma viagem à Roménia e Bulgária, entre os dias 20 e 30 de maio. Os participantes vão ter oportunidade de visitar locais emblemáticos de Bucareste como o Arco Triunfo, a Praça Revolução e o Museu de Armas Medievais. Já em Sofia, destaque para as várias catedrais e a Mesquita Banya Bashi, entre outros.

De 4 a 12 de junho, a proposta passa pela Escandinávia e Fiordes da Noruega, com passagens por cidades como Estocolmo, Stalheim, Bergen e Oslo.

Ainda em junho, mas entre os dias 19 e 26, delicie-se com o melhor dos Balcãs com o Circuito à Croácia, que inclui visitas a Zagreb, Split e Dubrovnik, e muitas outras atrações.

Verão intenso

De 11 a 17 de julho é a vez de Munique e Áustria. Os viajantes poderão fazer uma visita panorâmica à cidade

alemã, com destaque para o Teatro Ópera e para a residência dos príncipes da Baviera. Em território austríaco, haverá também uma visita panorâmica a Innsbruck e passagens por Salzburgo e Viena.

Julho fecha com o Circuito à Irlanda, entre os dias 17 e 24. Em Dublin, será possível entrar no Phoenix Park e na Guinness Storehouse, com o seu museu interativo que explica a fabricação da cerveja Stout. Em Middleton haverá visita à destilaria da Jameson, com direito a prova, e em Belfast um passeio panorâmico.

A Côte D'Azur e a Riviera Italiana são a proposta do MAIS entre 26 de setembro e 2 de outubro, com passagens em Nice, Menton e Cannes e passeios a pé pelo sempre apetecível principado do Mónaco, bem como por Génova e Milão, entre outras cidades.

Escapadela

Se só pretender uma viagem curta então escolha o programa City Break Marraquexe, de 7 a 9 de outubro. Nestes dias vai poder fazer uma visita panorâmica pelos principais pontos, com destaque para a Praça Jemaa El Fna, a Mesquita Koutoubia e o Palácio Bahia.

De volta aos grandes percursos, a Jordânia é o destino seguinte, entre os dias 12 e 22 de novembro, com visitas a Amman, Jerash e Petra, naquela que é para muitos uma das melhores viagens que se podem fazer.





Ainda sem data confirmada está a viagem à Argentina e Chile, com visitas a Buenos Aires e Santiago do Chile, entre muitas outras atrações.

Os hotéis para estas viagens terão sempre uma classificação de 4 estrelas ou superior, com preços para quartos duplos e singles. Para a realização das viagens

haverá sempre um número mínimo de inscritos. De referir que estas datas ainda estão sujeitas a alteração. Em breve todas as viagens e respetivos pormenores poderão ser consultados no sítio do Mais Sindicato em <http://www.mais.pt> > Atividade Sindical > Serviços > Tempos Livres > Viagens e Passeios. 

Calendário de viagens

Destino

Roménia e Bulgária

Escandinávia e Fiordes da Noruega

Circuito na Croácia

Munique e Áustria

Circuito à Irlanda

Côte D'Azur e Riviera Italiana

City Break Marraquexe

Jordânia – O País da Cidade Rosa dos Nabateus

Argentina e Chile

Datas

20 a 30 de maio

4 a 12 de junho

19 a 26 de junho

11 a 17 de julho

17 a 24 de julho

26 de setembro a 2 de outubro

7 a 9 de outubro

12 a 22 de novembro

A confirmar





Faça do ambiente o seu meio de vida



Mais

Sindicato do
Sector Financeiro

A Palavra ao sócio



Agradecimento ao SAMS

Rui Leal do Nascimento, beneficiário n.º 1215049, gostaria de agradecer à sua Médica Assistente, Sr.ª. Dr.ª. Teresa McGuire, o incedível apoio clínico que tem vindo a dar ao longo de vários anos. Do mesmo modo, Ângela Nascimento, beneficiária n.º 2024656, agradece ao seu

Nefrologista, Sr. Dr. João Silva, pela exatidão do seu diagnóstico na identificação de um medicamento que afetava o seu equilíbrio hidroeletrólítico.

*Rui Nascimento
Sócio n.º 19107*

Grande Angular

Dinheiro Vivo

Tecnologia pode reduzir stress e desconexão dos trabalhadores

Os trabalhadores da linha da frente estão a sentir cada vez mais stress, estão mais desligados das empresas e garantem que o diálogo promovido pelas organizações tem sido ineficaz, de acordo com o mais recente Work Trend Index Special Report da Microsoft, intitulado "Technology Can Help Unlock a New Future for Frontline Workers", divulgado a 12 de janeiro. Este documento, que dá voz aos problemas dos trabalhadores da linha da frente, tendo em conta os efeitos da pandemia nos últimos dois anos, propõe que ferramentas digitais podem ajudar a "desbloquear e reequilibrar os níveis de satisfação laboral". O estudo da Microsoft indica que 58% dos trabalhadores da linha da frente acreditam que o nível de stress associado ao trabalho vai manter-se ou piorar em 2022. Questões como horários (45%), baixos salários (44%), longos dias de trabalho (41%), gestão das necessidades dos clientes (35%) e protocolos covid-19 (33%) estão na origem do stress. Isto coloca questões em torno da saúde mental e, por isso, 57% querem que as empresas tenham um papel ativo no apoio à saúde mental e outros 60% desejam que as organizações assumam o combate contra o cansaço dos trabalhadores.

Acresce que 68% dos profissionais na linha da frente em cargos de gestão sentem-se desconectado da sua organização. Já 56% dos trabalhadores não-gestores da linha da frente afirmam que os seus líderes não procuram construir uma cultura de organização, sendo que outros 58% dos trabalhadores não gestores refere que o diálogo com a organização é ineficaz. A percentagem sobe para 69% no caso dos gestores da linha da frente, segundo o estudo que avaliou 9600 destes trabalhadores em oito setores (transportes, média, energia, retalho, serviços financeiros, saúde, turismo e manufatura), em oito países (Austrália, Brasil, Alemanha, Índia, Japão, México, Reino Unido e Estados Unidos).

Perante estes dados, a Microsoft acredita que a solução passará pela tecnologia digital. É que apesar da exaustão

e desconexão com a empresa, 56% diz estar "muito ligado aos colegas de trabalho". A percentagem sobe para 68% no caso dos gestores.

Dinheiro Vivo

Fruta, combustíveis, obras em casa, banca e seguros estão bem mais caros

Produtos alimentares básicos, como frutas, bens hortícolas e óleos alimentares, mas também os combustíveis líquidos e o gás, a par de serviços bancários e seguros de saúde são alguns dos itens do cabaz de consumo que maior rombo provocaram no poder de compra dos consumidores em Portugal desde o final de 2019, estava o País à beira da pandemia covid-19.

(...) A maioria dos preços caiu a pique quando a pandemia começou, no início de 2020, levando a taxa de inflação homóloga total e subjacente (excluindo produtos alimentares não transformados e energéticos) para território claramente negativo. Foi assim até ao desconfinamento, em maio de 2020.

Passada a primeira vaga da covid, veio algum levantamento de restrições à mobilidade e à produção, e a inflação viria a aparecer tímida e momentaneamente em junho, mas só isso. Até ao final, desse ano, a tendência dos preços foi sempre de descida. E a partir de setembro, até dezembro de 2020, a inflação voltou a ser negativa. Assim, comparar a inflação de finais de 2021 com esse período final de 2020 não capta a evolução estrutural dos preços. Como em 2020, muitos preços do cabaz do INE estavam a cair (inflação negativa), é natural que agora, no final de 2021, isso perturbe a medição dos preços. Muitos estão a subir imenso.

(...) O INE mostra que os serviços bancários e financeiros estão mais caros em 6,6%, entrando assim no top 10 dos itens que mais viram o preço agravado.

Aqui não é tanto a crise das matérias-primas que explica, mas antes o ambiente regulatório que incentiva e permite que os bancos aumentem comissões de forma persistente, por exemplo.

Ligue-se @ Nós



NÚMERO DE
UTENTE DO SERVIÇO
NACIONAL DE SAÚDE
(SNS OU SRS)

01

NÚMERO DE
IDENTIFICAÇÃO
FISCAL (NIF)

02

ATUALIZE
OS SEUS DADOS
PESSOAIS E DO
SEU AGREGADO

MORADA

03

E-MAIL

04

TELEFONE

05

A imaginação é o limite

Os associados do MAIS têm nesta página oportunidade de publicar poemas, pequenos contos e desenhos da sua autoria.

A seleção das obras enviadas rege-se por critérios editoriais. Os textos para publicação não podem exceder os dois mil caracteres

Ser poeta

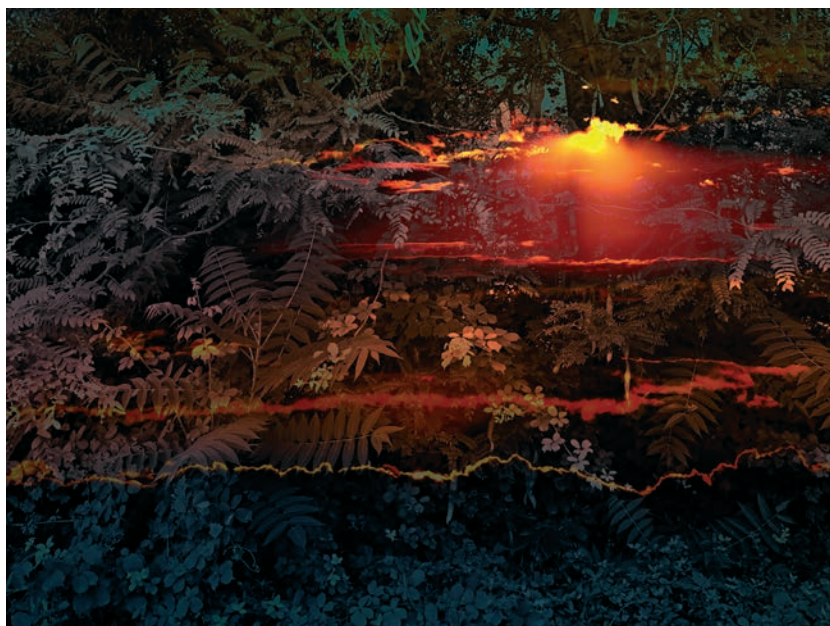
Ser poeta, é ter n' alma sentimento!
É ser criança, viver sempre a cantar;
É ser paz, alegria e sofrimento;
É passar longos dias a versejar!

Ser poeta, é viver apaixonado;
É fazer das palavras melodia;
É dar ao nosso irmão angustiado,
Um sorriso de esp'rança e alegria!

Ser poeta, é lutar contra a pobreza;
É querer que haja pão em cada mesa;
É ser contra os que são pela injustiça!

Ser poeta, é amar a liberdade;
É procurar em Deus a eternidade,
É rezar pelo Mundo em cada Missa!

Carlos Barata Garcia
Sócio n.º 07066



O Príncipe
Maria Salvador
Sócia n.º 9217

Serra da Arrábida

Serra da Arrábida
Arrábida é paraíso
Onde o mar se junta à serra
Tem magia de um sorriso
Tem a frescura da terra

Em tardes calmas de estio
Nas águas limpas do mar
Um barco descendo o rio
Parece nas ondas dançar

Praias lindas de encantar
Ao longe o som mavioso
É uma sereia a cantar
Um cântico maravilhoso

Lá no alto é gloriosa
Paisagem que nos deslumbra
E a forma silenciosa
Dum navio, que se vislumbra

Em manhã de nevoeiro
Nas águas calmas do Sado
O deslizar de um veleiro
É um poema abençoado

Arrábida é mesmo um mundo
Faz-nos morrer de amores
Vemos Troia ali ao fundo
Toda coberta de flores

Mar azul e transparente
Beleza que nos fascina
O rio Sado ao sol-poente
É duma beleza divina

Arrábida, tu tens encanto
Onde a serra toca o mar
E a serra é como um manto
Que vem as águas beijar

Nelson Alves
Sócio n.º 14552

Jogo da Lógica

Atletas, instrumentos, meses e amigos são cinco e todos diferentes.

- Sofia é Ciclista e amiga de João.
- A Surfista é de Agosto.
- Luísa toca Piano e é de Abril.
- A Tenista toca Banjo e é amiga de Artur.
- Guida é amiga de Raul.
- Quem toca Viola é de Junho.
- Joana toca Flauta.
- A Judoca é amiga de Jorge.
- Magna é de Março.
- A Ginasta é de Maio e amiga de Bruno.

— Quem toca Harpa?
(apresente o esquema)

A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

Dizer a bem dizer...

Quais as definições certas?

1	...Andar com minhocas na cabeça?	1	
A	Estar doente	Ter fantasias	B
2	...Fazer cruzeiros na boca?	2	
A	Benzer-se	Não obter	B
3	...Mostrar as ferraduras?	3	
A	Fugir	Rir às gargalhadas	B
4	...Meter-se debaixo dos pés de alguém?	4	
A	Esconder-se	Humilhar-se	B
5	...Andar com as arcas enfusadas?	5	
A	Fazer intrigas	Andar atrapalhado	B
6	...Entre a bigorna e o martelo?	6	
A	Entre dois males	Entre o bem e o mal	B
7	...Pintar o rei do patacão?	7	
A	Fazer distúrbios	Armar-se em rico	B
8	...Andar aos grilhos como a raposa?	8	
A	Estar esfomeado	Ser muito pobre	B

A sortear: PRÉMIO MAIS

Palavras-cruzadas

Problema 428

MUNDO DE SABORES

HORIZONTAIS:

1 – Bolo de farinha de trigo, torrado. Farinha de mandioca frita em manteiga e por vezes misturada com ovos, carne, etc. 2 – Azeitona. Unidade monetária da Costa Rica. 3 – Interj. que exprime ironia. Laço [fig.]. Símbolo de roentgénio. 4 – Devaste. Bolo feito de mandioca ou de tapioca [Brasil]. 5 – Aquelas. Abalado. 6 – Categoria. 7 – Escolhei com critério [fig.]. Elemento de formação de palavras que exprime

a ideia de ovo. 8 – Espécie de biscoito seco, preparado com farinha de trigo, manteiga, ovos e açúcar. Espécie de panqueca fina composta de leite, farinha e ovos. 9 – Inversão (pref.). Infusão de folhas, flores ou caule de qualquer planta. Ataque. 10 – Aleite. Bebida alcoólica que se fabrica na Índia através da fermentação do arroz. 11 – Restos [fig.]. Bolo chato, feito de farinha não fermentada e azeite de coco, originário da Ásia (pl.).

VERTICAIS:

1 – Chouriço de sangue [regionalismo] (pl.). Torta enrolada. 2 – Caldo gordo (pl.). Carne bovina cortada em tiras largas e seca ao sol [Brasil] (pl.). 3 – Expliquei como professor. Consumi [fig.]. Símbolo de cézio. 4 – Planta pertencente a diversas espécies da família das Gramíneas, muito cultivada pelo valor nutritivo dos seus grãos... Poupa. 5 – Massa de farinha de trigo, crua e seca, em fios muito delgados. Abrev. de edição. 6 – Grande quantidade (de coisas) [pop.]. 7 – Símbolo de actínio. Bolo chato, redondo e retangular, semelhante a um biscoito. 8 – Rosada. Papa-mel. 9 – Sufixo nominal que traduz a ideia de origem. Jornada. Sigla de Área Protegida. 10 – Moldo. Espessa. 11 – Papas de mandioca, cozidas em água [Brasil]. Pulverizaras.

Gilda Maria Marques | Torres Vedras

A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

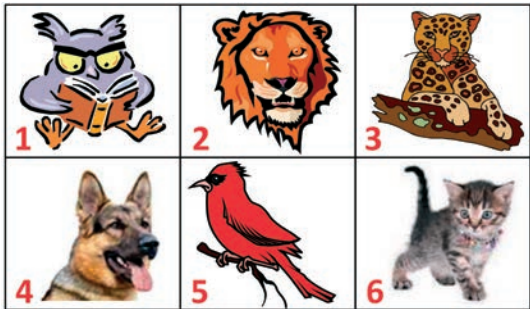
Dicionários adotados: da Língua Portuguesa e dos Verbos Portugueses, da Porto Editora.

“Ai de mim que nem sequer sei o que não sei”

Santo Agostinho (354-430), padre da Igreja latina

Prà Petizada

Onde está o GATO?
Indica o n.º do quadro.



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 362

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

Médio 362

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

Difícil 362

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

Fácil 363

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

Médio 363

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

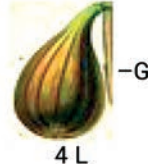
Difícil 363

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

Enigma Figurado

(expressão corrente)

A sortear: PRÉMIO MAIS



Em 1 de janeiro de 1922, surgiu em Lisboa *O Charadista*. Foi seu fundador, diretor e redator o nosso conterrâneo João Francisco Lopes, Jofralo (4.6.1904-1.8.1989). Publicação mensal, teve grande aceitação nos meios edipistas de Portugal e Brasil e para ele veio a fina-flor que ornamentava as páginas do Almanaque Luso-Brasileiro. Nesta aventura, viveu muitas alegrias, mas sofreu para suportar os seus défices, como se *O Charadista* fosse, como realmente foi, uma parte inseparável da sua vida. Neste centenário, homenageamos o grande timoneiro e seus pares, como os que até hoje foram ou são cultores da «Arte de Édipo».



Resultados do «Tempo Livre» 426

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



Palavras-Cruzadas: Premiado: Mário Pires Machado (Lisboa).

Sinónimos & Antónimos: 1-F.P. 2-E.S. 3-A.X. 4-I.Q. 5-D.R. 6-L.N. 7-J.Y. 8-H.Z. 9-C.V. 10-M.U. 11-B.O. 12-G.T. Premiado: Horácio Abreu Gomes (Funchal).

O Quadrado: Há mais de uma solução. Premiado: Carlos Alberto Antão (Sintra).

Crucigrama: BOM NATAL. Premiado: Fernanda Maria Alves (Arrentela).

Enigma Figurado: Escada de caracol (escada em espiral). Premiado: António Maria Reis de Noronha (Linda-a-Velha).

Soluções

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

Difícil 363

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

Médio 363

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

Fácil 363

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

Difícil 362

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

Médio 362

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

Fácil 362



funeralvida.servilusa.pt

800 204 222

PLANEAR FAZ PARTE DA VIDA

Liberte a sua família de qualquer encargo
ou preocupação.

Plano Funeral em Vida

Simple | Flexível | Vantajoso | Seguro

CONDIÇÕES ESPECIAIS
PARA SÓCIOS DO SINDICATO E FAMILIARES



Servilusa
AGÊNCIAS FUNERÁRIAS

Sempre do seu lado