

Mais Bancário

**Governo está
a discriminar
os reformados
bancários**

Mais
Sindicato do Sector Financeiro

SBN

SBC

Mais
Sindicato do Sector Financeiro

Mais
Sindicato do Sector Financeiro

**Os reformados bancários
têm direito à meia pensão**

Iremos até ao fim!



Filomena Ferreira
Cliente Widex
desde 2022

35 anos
a **recuperar**
a música
da sua vida



**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.



JOÃO CARVALHO

Banca deve posicionar-se na linha da frente nos aumentos salariais

Vivemos um tempo em que o aumento do custo de vida, com a consequente subida da taxa de inflação para valores inimagináveis nas décadas mais recentes, tem afetado gravemente as condições de vida da generalidade da população, nalguns casos com repercussões trágicas.

Os Trabalhadores, Reformados e Pensionistas Bancários não estão imunes a esses efeitos perniciosos e devem, também, ser alvo de medidas estruturadas, que lhes permitam repor o poder de compra e manter condições dignas de vivência.

O aumento do custo de vida e da inflação leva-nos à perda de um mês de salário ou de pensão por cada ano que passa, não esquecendo que todos pagamos os impostos devidos. A desigualdade na distribuição de riqueza e rendimentos é um dos maiores travões ao nosso crescimento económico.

As perspetivas para o ano de 2023 não são tranquilizadoras: a economia débil; a incerteza económica, acrescida à enorme instabilidade política devido à guerra injusta provocada pela invasão de um país soberano, a Ucrânia, perpetrada pela Federação Russa; e o recrudescer dos nacionalismos europeus, apontam para continuarmos a viver momentos de grande incerteza, arrastando as nossas economias para o prosseguimento de perdas elevadas do nosso poder de compra, nomeadamente nos custos da habitação, alimentação e energia, tornando a vida dos Portugueses e dos Bancários insuportáveis.

No setor bancário, a mitigação dos efeitos da inflação e do aumento do custo de vida, algumas já enunciadas por diversas Instituições Bancárias, por exemplo no BST, devem revestir-se de uma natureza abrangente, não esquecendo nenhum bancário, no ativo, reformado ou pensionista. Decerto, devem ser proporcionais à gravidade das situações concretas, ajudando os que mais necessitam porque menos recebem, mas não podem deixar de fora ninguém. Só assim será possível alcançar os objetivos de justiça equitativa que serão visados pelos apoios a definir.

Existem várias áreas em que os Bancos podem e devem fazer justiça social, nomeadamente no crédito à habitação, no crédito aos trabalhadores com manifestas necessidades de suporte económico, etc.

Já para não falar na postura que as Instituições Bancárias devem assumir na negociação salarial, dando corpo à parte do Acordo de Concertação Social que fixou, como objetivo desejável nos aumentos salariais para 2023, no setor privado, uma taxa de 5,1%.

As Instituições Bancárias, até pelos resultados positivos que têm alcançado, também graças ao esforço e empenho de todos os seus trabalhadores, podem e devem colocar-se na linha da frente, em termos de acolhimento do objetivo concertadamente acordado, mesmo sabendo tratar-se de um objetivo sem imperatividade legal.

Os indicadores oficiais conhecidos da inflação obrigam-nos à luta na defesa dos Bancários no ativo e de um elevado número de reformados e pensionistas bancários.

Confiamos que não estaremos sós nesta luta, teremos o apoio da Central Sindical UGT e, através do necessário acompanhamento, em diálogo social e em sede de CPCS-Comissão Permanente da Concertação Social, na defesa dos trabalhadores e Reformados do País.

Todos estamos (Direção, Serviços Jurídicos, todas as Estruturas Sindicais) sempre prontos para continuar a lutar, na defesa dos interesses dos nossos Associados. ■



5

Sindical

Sindicatos da UGT chegam a acordo de princípio com Montepio



Sindical

UNI Reestruturação do setor em análise

16

Sindical

Sindicatos da UGT chegam a acordo de princípio com Montepio | 5

Vamos até ao fim! | 6

Tratamento diferente é inaceitável | 10

Sindicatos da UGT pedem a Marcelo que requeira fiscalização da constitucionalidade das medidas | 12

Os vários regimes de reforma dos bancários | 14

UNI Reestruturação do setor em análise | 16

Proposta da Comissão Europeia "esquece" os sindicatos | 17

Fundo de Pensões

Banco Popular: Nível de solvência mínimo | 18

Juventude

Encontro de Jovens Bancários: É tempo de usar as competências comportamentais | 20

Entre as aptidões sociais... | 22

...e o talento | 23

Como as empresas gerem pessoas | 24

Questões Jurídicas

O princípio da irredutibilidade salarial e as suas exceções | 26

GRAM

Não podemos permitir que haja mais Mahsa Amini! | 28

Tempos Livres

Bowling: Campeonato já arrancou | 29

Reformados da CGD em convívio anual | 29

O encanto da Côte d'Azur e da Riviera Italiana | 30

Convívios piscatórios de regresso | 30

Pesca de Alto Mar: Cinco concorrentes apurados para a final | 32

Passatempos | 34



28

GRAM

Não podemos permitir que haja mais Mahsa Amini!

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: maisebancario@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: 34.325 exemplares (4.325 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

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



Sindicatos da UGT chegam a acordo de princípio com Montepio

MAIS, SBC e SBN chegaram a um entendimento com banco para a revisão salarial de 2021 e 2022. O acordo fica aquém do que desejavam, mas decidiram não protelar mais a situação. Em 2023 vão lutar pela compensação

INÊS F. NETO

Depois de quase dois anos sem que o Montepio se aproximasse da posição dos Sindicatos na revisão salarial, insistindo em aumentos zero em 2021 e pouco mais em 2022, foi finalmente dado o passo que permitiu chegar a um acordo de princípio entre as partes. A solução fica aquém das necessidades dos trabalhadores e do seu merecimento, mas a situação que se vive atualmente não permite protelar mais no tempo a inexistência de aumentos no Montepio. Os trabalhadores do Montepio estão sem atualização salarial em 2021 e 2022, e necessitam urgentemente que as tabelas e cláusulas de expressão pecuniária aumentem para ajudar no crescente aumento do custo de vida.

Não protelar

Recorde-se que o Montepio tem estado com maiores dificuldades do que a restante banca, tendo apresentado prejuízos de 80 milhões de euros em 2020, o que levou o Ministério de Trabalho a aceitar o seu pedido para ser considerado empresa em reestruturação.

Depois de muito ponderar, os Sindicatos consideraram que mais vale este valor agora do que continuar a protelar a situação e deixar os trabalhadores por mais tempo sem qualquer aumento salarial.

Assim, o acordo de princípio prevê:

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária 2021

1. As partes acordam na revisão das tabelas salariais para 2021, nos seguintes termos:

- a) Aumento de 0,4% em todos os níveis;
- b) Aumento de 0,4% em todas as cláusulas de expressão pecuniária.

2. As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de 2021.

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária 2022

1. As partes acordam na revisão das tabelas salariais para 2022, nos seguintes termos:

- a) Aumento de 1,1% do nível 1 ao nível 12, inclusive;
- b) Aumento de 1% do nível 13 ao nível 18, inclusive;
- c) Aumento de 1,1% em todas as cláusulas de expressão pecuniária;
- d) Subsídio de almoço no valor de 10,50€.

2. As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de 2022.

Retroativos

Considerando que já não é possível processar o pagamento dos retroativos resultantes das cláusulas anteriores em outubro, este será efetuado no mês de novembro.

A atualização de todos os valores resultantes dos aumentos acordados será feita já no mês de outubro.

Compensar em 2023

MAIS, SBC e SBN fizeram questão de realçar que dão o seu acordo de princípio ao acordo salarial, mas não deixaram de manifestar que a insuficiência dos valores obtidos terá de ser compensada na negociação salarial de 2023, que se iniciará brevemente.

Nessas negociações, os Sindicatos vão lutar por melhores condições para os trabalhadores do Montepio, até porque o banco já está em melhor situação, e os trabalhadores têm de ser ressarcidos pelo seu esforço e profissionalismo durante este período, que muito contribuiu para os resultados do banco.

MAIS, SBC e SBN não aceitarão que em 2023 os benefícios alcançados pelo Montepio não cheguem aos seus trabalhadores através de aumentos salariais. 



Bancários reformados não aceitam discriminação na meia pensão

Vamos até ao



fim!

Centenas de bancários reformados, vindos de todo o País, concentraram-se dia 6 junto à residência oficial do Primeiro-Ministro, protestando contra a injustiça da exclusão e reivindicando o pagamento da meia pensão do “Pacote Legislativo” que visa mitigar os efeitos da inflação. A iniciativa foi promovida pelos Mais Sindicato, SBC e SBN, que entregaram uma carta aos assessores de António Costa

Mais Sindicato, SBC e SBN entregaram no dia 6 de outubro, na residência oficial do Primeiro-Ministro, uma carta reivindicando o pagamento aos bancários reformados da meia pensão do “Pacote Legislativo” que visa mitigar os efeitos da inflação.

A carta dos Sindicatos dos Bancários da UGT expõe a sua argumentação quanto ao direito de os cerca de 50 mil bancários reformados não serem excluídos de uma medida universal que, por isso, deve incluir todos os portugueses nas mesmas condições.

Como António Costa se encontrava fora do País, os presidentes dos Sindicatos explicaram aos seus assessores que os bancários têm sido contribuintes líquidos do Estado, quer através dos seus impostos, quer enquanto contribuintes da ex-CAFEB (caixa de previdência dos bancários), que antes da sua integração na Segurança Social já contribuía anualmente com milhares de euros de excedentes.

A delegação sindical lembrou também que os bancários poupam milhões ao Estado em Saúde ao serem atendidos pelos respetivos SAMS, além de aliviarem o SNS.

Os Sindicatos afirmaram ter a certeza de que têm razão e deixaram bem claro que este passo foi só o início da

luta: ou a situação é resolvida ou continuarão a agir em conformidade e nada os fará parar.

Concentração

Horas antes da ida da delegação à residência do Primeiro-Ministro, já centenas de bancários reformados concentravam-se em S. Bento, vestindo t-shirts negras e empunhando cartazes em que reclamavam contra a situação: “Governo está a discriminar os reformados bancários”, “Não aos filhos e enteados, portugueses de igual tratados” ou “Não à discriminação, temos direito à meia pensão”.

Além dos presidentes dos Sindicatos, António Fonseca (MAIS), Mário Mourão (SBN) e Helena Carvalheiro (SBC) estiveram presentes para manifestar apoio a esta luta Lucinda Dâmaso, presidente da UGT, e outros dirigentes do Executivo da central.

Na ocasião, Mário Mourão, na sua dupla qualidade de presidente do SBN e líder da UGT, e António Fonseca tomaram a palavra para garantir aos reformados que a luta contra esta discriminação está só a começar.

“Esta manifestação dos reformados e pensionistas bancários, levada a cabo pelos sindicatos da UGT deles representativos, tem de ser entendida como um sinal do profundo desagrado que estes ex-trabalhadores sentem por continuarem a ser incompreendidos e objeto de profundas discriminações. É verdade que isso acontece por parte das administrações bancárias, mas não é menos verdade que a mesma falta de consideração é reveladora de acentuado desprezo e de graves injustiças por parte dos governos”, frisou Mário Mourão.

“Os reformados e pensionistas bancários são portugueses, pagam os seus impostos, consomem combustíveis, compram comida e contribuem para os excedentes do Estado. Só há uma coisa a que não têm direito: é às mesmas regalias atribuídas a todos os portugueses, e nomeadamente à meia pensão, da qual os bancários foram excluídos”, acrescentou.

António Fonseca reforçou: “Consideramos isto uma autêntica injustiça e não deixaremos de ir até ao fim. Esta concentração é só o princípio. Não nos pararão.”

A luta tem de continuar

Numa última intervenção após a ida a S. Bento, António Fonseca concluiu: “Não viemos com grandes certezas lá de dentro, e também não esperávamos isso. Mas vimos com a garantia de entrega da carta ao Primeiro-Ministro.”

“Nós precisamos de que os nossos reformados recebam a meia-pensão, seja através dos Fundos de Pensões, seja através da Segurança Social. Os nossos reformados têm direito a ser tratados de igual forma e esse é o compromisso dos Sindicatos aqui representados.”

“Não vão fazer-nos parar esta luta”, insistiu, deixando um apelo: “Hoje somos muitos, amanhã temos de ser mais. Não é em casa que resolvemos os nossos problemas. Vale sempre a pena lutar quando temos razão. A luta tem de continuar e possivelmente vamos ter de voltar aqui ou a outros sítios.”





As razões

Tal como na carta dirigida ao Presidente da República e anteriormente entregue (ler nesta revista), também na do Primeiro-Ministro MAIS, SBC e SBN explicam as suas razões para considerarem que os bancários reformados têm direito à meia pensão, como os restantes cidadãos nas mesmas condições.

Entre outros argumentos, a carta deixada a António Costa afirma que "caso não se aplique a legislação que corresponde ao 'pacote legislativo' que visa mitigar as medidas de inflação, estamos, desde logo, perante a violação do artigo 63.º da CRP, na medida em que reformados que beneficiam do Regime Geral, ou de um sistema por este reconhecido como parte integrante do sistema de Segurança Social, estão excluídos da aplicação de um mecanismo aplicável a todos os reformados desse sistema – e, por isso, a todos os portugueses que preencham os requisitos de atribuição". E acrescenta: "Mas, ainda que não fosse, desde logo, pela violação deste instituto, sempre se dirá que um mecanismo aplicável universalmente a todos os pensionistas e reformados, nomeadamente aqueles que integram regimes previdenciais públicos, equiparados,

substitutivos ou assim reconhecidos, que exclua trabalhadores reformados, nomeadamente bancários com um regime de previdência reconhecido pelo Estado, será materialmente inconstitucional, nomeadamente por violação dos Princípios da Igualdade e da Justiça Social - artigo 13.º da CRP".

E a carta do MAIS, SBC e SBN conclui: "Excluir os bancários reformados do âmbito da globalidade dos beneficiários de um rendimento extraordinário, que pretende fazer face a uma situação real de perda de rendimentos, é uma medida violadora do Direito, como deixámos exposto, mas é, também, a concretização de uma ideia inaceitável: que para portugueses que se encontrem em situação de reforma, se aceitam situações diferentes, perante a mesma perda de rendimentos." (ler a carta na íntegra nesta edição).

Reuniões com os bancos

Entretanto, têm decorrido reuniões entre o MAIS, o SBC e o SBN e os bancos, com o objetivo de sensibilizá-los para esta injustiça e reivindicar a meia pensão para os reformados e pensionistas bancários.

Os Sindicatos aguardam desenvolvimentos a qualquer momento e esperam ter resposta em breve. ■

Carta ao Primeiro-Ministro

Tratamento diferente é inaceitável

Os Sindicatos da UGT dirigiram uma carta a António Costa expondo os seus argumentos para provar que os bancários reformados têm direito à meia pensão, em igualdade de circunstâncias com os restantes reformados e pensionistas



A carta, entregue na residência oficial do Primeiro-Ministro no dia 6, durante a concentração de bancários reformados, enumera a legislação em que se baseia a defesa sindical, nomeadamente o facto de que, pelo menos desde a Lei n.º 28/84, “o regime específico dos bancários é considerado como sendo parte do Regime Geral, no âmbito da ideia de uma garantia previdencial universal para todos os portugueses – e no âmbito do interesse público do sistema de pensões”.

Publicamos, na íntegra, a carta dos Sindicatos:

Exm.º. Senhor Primeiro-Ministro,
Excelência,

Face à aprovação do denominado “Pacote Legislativo” que visa mitigar os efeitos da inflação a todos os portugueses, o Mais Sindicato, o SBC e o SBN, todos filiados na Central Sindical UGT, entendem que a previsão do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 57 - C/2022, na medida em que universaliza o pagamento, a todos os pensionistas e reformados integrados no sistema geral de previdência da Segurança Social, ou substitutivo, de um complemento extraordinário equivalente a 50% do valor da pensão mensal respeitante ao mês de outubro, é aplicável a todos os bancários reformados.

Essa posição foi assumida desde o primeiro dia em que se conheceu a Legislação em causa, tendo sido, por isso, solicitado que as Instituições com essa competência requeressem, junto do Tribunal Constitucional, a fiscalização sucessiva da sua Constitucionalidade.

Sem embargo dessa solicitação, entendemos ser nosso dever expor o seguinte:

Entendemos que os reformados bancários, todos, face às disposições previdenciais específicas dos IRCT's do setor

bancário e do Artigo 69.º da Lei n.º 28/84, de 14 de agosto e o subsequente artigo 102.º da Lei n.º 4/07 de 16.01, bem como do D.L. n.º 127/2011 de 31.12, Artigo 3.º - A do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social – Lei n.º 110/2009 de 16.09, D.L. n.º 54/09 de 02.03, Leis n.ºs 53-B/2006, de 29.12 e Lei n.º 52/2007 de 31 de agosto e, em especial, do D.L. n.º 1-A 2011 de 03.01, integram o regime da Segurança Social, quer através da responsabilidade pelo pagamento das suas pensões, quer pela natureza jurídica da previdência específica do setor bancário, reconhecida pelo Regime Geral e, assim, integrada na Segurança Social.

Esta integração, que deve ser sopesada no âmbito da arquitetura do regime previdencial do setor bancário, previsto nos respetivos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, permite alcançar com exatidão aquilo que nos traz a esta reivindicação: o Estado desresponsabilizar-se pelo pagamento do acréscimo excecional de 50% aos reformados bancários, na sua unidade global, viola a Constituição, além de colocar em causa o espírito que tem presidido ao processo de integração dos bancários no regime geral da Segurança Social, levado a cabo pelos diplomas acima referidos. Tanto assim é que, na verdade, desde pelo menos a prolação da Lei n.º 28/84, de 14 de agosto, o regime específico dos bancários é considerado como sendo parte do Regime Geral, no âmbito da ideia de uma garantia previdencial universal para todos os portugueses – e no âmbito do interesse público do sistema de pensões. Pelo que essa integração responsabiliza, nos termos acima expostos, a Segurança Social pelos seus mecanismos de previdência, nomeadamente pelo pagamento das respetivas pensões de reforma, ainda que, prima facie, sejam os Bancos a entidade que procede,



Helena Carvalheiro, António Fonseca e Mário Mourão

em todo ou em parte, ao seu pagamento – no âmbito da responsabilidade repartida típica do setor.

A não ser assim, ou seja, caso não se aplique a legislação que corresponde ao “pacote legislativo” que visa mitigar as medidas de inflação, estamos, desde logo, perante a violação do artigo 63.º da CRP, na medida em que reformados que beneficiam do Regime Geral, ou de um sistema por este reconhecido como parte integrante do sistema de Segurança Social, estão excluídos da aplicação de um mecanismo aplicável a todos os reformados desse sistema – e, por isso, a todos os portugueses que preencham os requisitos de atribuição.

Mas, ainda que não fosse, desde logo, pela violação deste instituto, sempre se dirá que um mecanismo aplicável universalmente a todos os pensionistas e reformados, nomeadamente aqueles que integram regimes previdenciais públicos, equiparados, substitutivos ou assim reconhecidos, que exclua trabalhadores reformados, nomeadamente bancários com um regime de previdência reconhecido pelo Estado, será materialmente inconstitucional, nomeadamente por violação dos Princípios da Igualdade e da Justiça Social - artigo 13.º da CRP.

Com efeito, os bancários reformados, representados pelos sindicatos referenciados, consideram que a marginalização que constituiria o seu afastamento da aplicação destas medidas é materialmente inconstitucional, face a violação dos preceitos referidos. Mais, seria manifestamente ilegal, considerando que o regime de Segurança Social não permitiu, nem pode permitir, segregar bancários, dividindo-os por fragmentos contributivos, consoante o ano da sua reforma.

Foi, deste modo e para os efeitos acima referenciados, que solicitámos que se dê início ao processo de fiscalização sucessiva previsto na Constituição da República Portuguesa, relativamente ao pacote legislativo de mitigação da inflação, atendendo à sua previsível inconstitucionalidade, considerando a interpretação e aplicação que as entidades responsáveis, nomeadamente a tutela da Segurança Social, fazem do mesmo.

Em tempo de conclusão, não podemos deixar de salientar uma questão que, estamos seguros, merecerá a melhor das atenções de Vossa Excelência: os bancários, no ativo e na situação de reforma, assim como dezenas de milhares de ex-trabalhadores bancários que tiveram de abandonar o setor, têm sido as principais vítimas dos tempos que vivemos ao longo das últimas duas décadas. Não só através de sacrifícios coletivos, mas, sobretudo, através do esforço individual de cada um de nós, que se traduziu em perda efetiva de rendimento líquido mensal – com prejuízos imediatos a todo o agregado familiar. Desta forma, excluir os bancários reformados do âmbito da globalidade dos beneficiários de um rendimento extraordinário, que pretende fazer face a uma situação real de perda de rendimentos, é uma medida violadora do Direito, como deixámos exposto, mas é, também, a concretização de uma ideia inaceitável: que para portugueses que se encontrem em situação de reforma, se aceitam situações diferentes, perante a mesma perda de rendimentos.

Com elevada consideração e respeito, apresentamos os nossos cumprimentos,

As Direções”



Sindicatos pedem a Marce
que requeira fiscalização
da constitucionalidade das



Mais Sindicato, SBC e SBN foram recebidos pelo Chefe da Casa Civil do Presidente da República, a quem entregaram o pedido de fiscalização sucessiva previsto na Constituição relativamente ao Pacote Legislativo de mitigação da inflação, atendendo à sua previsível inconstitucionalidade por não incluir a totalidade dos bancários reformados

A ida a Belém, a 27 de setembro, inseriu-se no âmbito da luta dos Sindicatos dos Bancários da UGT contra a discriminação dos seus reformados e pensionistas face a uma medida legislativa anunciada como universal. Como já adiantaram, os Sindicatos recorrerão a todos os meios ao seu dispor para impedirem esta injustiça e tudo farão para que os bancários reformados recebam o complemento excecional de 50% nas pensões instituído pelo Governo.

Publicamos, na íntegra, a solicitação feita a Marcelo Rebelo de Sousa:

“Ex.º Senhor Presidente da República
Excelência,

Consideram o Mais Sindicato, o SBC e o SBN, todos filiados na Central Sindical UGT, que a previsão do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 57 - C/2022, na medida em que universaliza o pagamento, a todos os pensionistas e reformados integrados no sistema geral de previdência da Segurança Social, ou substitutivo, de um complemento extraordinário equivalente a 50% do valor da pensão mensal respeitante ao mês de outubro, é aplicável a todos os bancários reformados.

A bem da verdade, os reformados bancários, todos, face às disposições do Artigo 69.º da Lei n.º 28/84, de 14 de agosto e o subsequente artigo 10.2º da Lei n.º 4/07 de 16.01, bem como do D.L. n.º 127/2011 de 31.12, artigo 3-A do Código Contributivo da SS, D.L. n.º 54/09 de 02.03, Leis n.ºs 53-B/2006, de 29.12 e Lei n.º 52/2007 de 31 de agosto e, em especial, do D.L. 1- A 2011 de 03.01, integram o regime da Segurança Social, quer através da responsabilidade pelo pagamento das suas pensões, quer pela natureza jurídica da previdência específica do setor bancário, reconhecida pelo Regime Geral e, assim, integrada na Segurança Social.

Esta integração responsabiliza, defendemos, a Segurança Social pelos mecanismos de previdência que não estejam excluídos da sua órbita, nomeadamente pelo pagamento das respetivas pensões de reforma, ainda que, prima facie, sejam os Bancos a entidade que procede, em todo ou em parte, ao seu pagamento. ►

lo

medidas



A não ser assim, ou seja, caso não se aplique a legislação que corresponde ao “pacote legislativo” que visa mitigar as medidas de inflação, estamos, desde logo, perante

a violação do artigo 63.º da CRP, na medida em que reformados que beneficiam do Regime Geral, ou de um sistema por este reconhecido como parte integrante do

Os vários regimes de reforma

O regime de proteção social dos bancários tem sido alterado ao longo dos anos, até chegar à diversidade de situações em que se encontra hoje, com as responsabilidades de reformas e pensões partilhada entre o setor bancário, através dos fundos de pensões, a Segurança Social, e um sistema misto entre as duas entidades

A maioria dos Bancários só foi integrado no regime da Segurança Social (apenas as eventualidades maternidade, paternidade, adoção e reforma por velhice) a partir de 2011, através do D.L. n.º 1 A/2011 de 02/01, mantendo a taxa contributiva de 3% (taxa contributiva que se mantém com o artigo 3.º do D.L. n.º 1A/11).

Assim, os trabalhadores do setor bancário contratados até à data da entrada em vigor do D.L. 54/09 são abrangidos pelo regime substitutivo de Segurança Social do ACT, em articulação, a partir de 2011, com o DL. n.º 1A/11, conforme consta expressamente do Artigo 2.º do D.L. 54/09, que considera aquele regime substitutivo “um grupo fechado vigente em cada instituição.”

As suas reformas/pensões são pagas na totalidade ou em parte pelos Bancos, através dos fundos de pensões, de acordo com as normas fixadas no ACT do setor bancário.

Os bancários que se reformarem no respetivo banco antes da idade legal da reforma da Segurança Social (entre os 55 anos e os 66 anos e 4 meses) deixam de ser considerados ativos para efeitos fiscais (passam a ser tributados pela tabela dos reformados e a efetuar a declaração H para efeito de IRS), mas não são logo reformados pelo regime geral da Segurança Social, dado que ainda não atingiram a idade legal para esse efeito.

Quatro situações

Podem identificar-se as seguintes situações:

- Trabalhadores que se reformaram antes de 2011 (e que foram admitidos antes de 2009) e nunca descontaram para o regime geral da Segurança Social, cujas reformas são pagas, na totalidade, pelos Bancos;
- Trabalhadores abrangidos pelo D.L. 1-A/11, que recebem da Segurança Social uma reforma relativa ao tempo posterior a essa integração (valor baixo, dado que decorreram poucos anos de carreira) sendo o restante pago pelos Bancos.

sistema de Segurança Social, estão excluídos da aplicação de um mecanismo aplicável a todos os reformados desse sistema.

Mas, ainda que não fosse, desde logo, pela violação deste instituto, sempre se dirá que um mecanismo aplicável universalmente a todos os pensionistas e reformados, nomeadamente aqueles que integram regimes previdenciais públicos, equiparados, substitutivos ou assim reconhecidos, que exclua trabalhadores reformados, nomeadamente bancários com um regime de previdência reconhecido pelo Estado, será materialmente inconstitucional, nomeadamente, por violação dos Princípios da Igualdade e da Justiça Social – artigo 13.º da CRP.

Com efeito, os Bancários Reformados, representados pelos Sindicatos Referenciados, consideram que a marginalização que constituiria o seu afastamento da aplicação destas medidas é materialmente inconstitucional, face a violação dos preceitos referidos. Mais, seria manifestamente ilegal, considerando que o espírito da sua integração na Segurança Social não permitiu, nem pode permitir, segregar bancários,

dividindo-os por fragmentos contributivos, consoante o ano da sua reforma.

Esta integração responsabiliza, defendemos, a Segurança Social pelos mecanismos de previdência que não estejam excluídos da sua órbita, nomeadamente pelo pagamento das respetivas pensões de reforma, ainda que, prima facie, sejam os Bancos a entidade que procede, em todo ou em parte ao seu pagamento – no âmbito de responsabilidade repartida.

É, assim, que solicitamos a V.Ex.^a que dê início ao processo de fiscalização sucessiva previsto na Constituição da República Portuguesa, relativamente ao pacote legislativo de mitigação da inflação, atendendo à sua previsível inconstitucionalidade, considerando a interpretação e aplicação que as entidades responsáveis, nomeadamente a tutela da Segurança Social, fazem do mesmo.

Com elevada consideração e respeito, apresentamos os nossos cumprimentos,

As Direções”

dos bancários

De acordo com o ACT, funciona um regime de adiantamento: cabe ao Banco pagar a reforma integral e o trabalhador entrega ao banco o valor relativo ao tempo de serviço que recebe da Segurança Social;

- Trabalhadores que, por razões históricas, sempre descontaram para o regime geral da Segurança Social (11% dos salários). Pode haver, ou não, direito a complementos por parte do respetivo Banco, consoante o valor das reformas;

- Trabalhadores cujos fundos de pensões foram integrados na CGA (caso da CGD, por exemplo), pelo que recebem a pensão por via desta.

Reter valor

Quando medidas extraordinárias atribuem aumentos das pensões pagas pela Segurança Social, os bancários que recebem algum valor desta entidade acabam por não ser aumentados, uma vez que os Bancos “absorvem” este valor já que consideram só estar obrigados a pagar o previsto nos IRCT.

Os Sindicatos defendem que medidas de apoio que impliquem o pagamento de valores extraordinários devem ser somados ao valor da pensão, verdadeiro objetivo desses apoios sociais.

No setor bancário isso não acontece porque as instituições

de crédito fazem seu o valor adicional, diminuindo o seu encargo com o pagamento das reformas e os bancários reformados não beneficiam das medidas. No caso do atual apoio do Estado para mitigar a inflação, a ministra do Trabalho garantiu aos Sindicatos que, no que diz respeito aos 125€, os Bancos não poderão “absorver” este complemento.

Estamos a falar de milhares de bancários – na realidade, de um dos maiores setores de atividade do País – que estão a ser discriminados e em benefício dos Bancos. 

Divisão etárias do universo de reformados do MAIS

Universo de Reformados	
Até aos 55 anos	139
Dos 55 aos 66 anos	3.842
Maiores de 66 anos	18.752
Total	22.733

Reestruturação do setor em análise



A UNI Finance Global Union reuniu-se na Irlanda num encontro que se dividiu em duas partes. Nos dois primeiros dias realizou-se uma conferência sobre a reestruturação no setor bancário e no último a reunião executiva do Steering Group. João Carvalho e Cristina Trony representaram Portugal no encontro

PEDRO GABRIEL

A cidade de Dublin acolheu mais uma reunião da UNI Finance Global Union entre os dias 13 e 15 de setembro. Depois das intervenções de boas-vindas, foi apresentado o estudo da Eurofound denominado "Tornar-se digital: Tendências de reestruturação na banca a retalho", cujos autores, John Hurley, Chiara Litardi e Ricardo Rodríguez Contreras, também marcaram presença.

Diálogo social

Da apresentação concluiu-se que os níveis de emprego no setor dos serviços financeiros têm estado estagnados ao longo das últimas décadas, existindo uma alta probabilidade desta tendência se manter. A reestruturação no setor tem sido impulsionada principalmente pela digitalização, cujos investimentos em *big data*, inteligência artificial, *blockchain*, computação em nuvem e ciber-segurança se tem intensificado.

O ritmo da transformação digital no setor tem vindo a acelerar desde meados dos anos 2010, com reestruturações "em série" ou "contínuas" em ciclos de um, dois ou três anos, caracterizando-se pela sua grande escala, longa duração e complexidade dos processos. No entanto, o diálogo social tem tido lugar através de quadros institucionais bem estabelecidos e instrumentos eficazes, tais como planos e acordos sociais, desempenhando um papel essencial na atenuação dos efeitos negativos da reestruturação.

Mais teletrabalho

O estudo indica também que o emprego nos serviços financeiros tende a ser altamente "teletrabalhável", tendo este setor registado um dos mais acentuados aumentos no trabalho a partir de casa durante a pandemia. A atualização ocupacional e educacional tem sido relativamente rápida no setor em comparação com outros, com mudanças na composição profissional do

emprego caracterizada por uma elevada proporção de profissionais especializados e poucos trabalhadores de apoio administrativo e gestores.

Contexto político

O facto de a banca de retalho estar sujeita a uma vasta gama de legislação nacional e europeia em relação à proteção de dados, requisitos de capital, serviços de pagamento e processamento de dados aumentou o custo da prestação de serviços bancários.

Estes desenvolvimentos legislativos levaram os bancos a contratar funcionários qualificados em tecnologia da informação (TI). A procura (e escassez) deste conjunto de competências estratégicas é uma tendência especialmente evidente na banca a retalho e deve ser satisfeita equilibrando a presença quer física quer salarial entre homens e mulheres.

A digitalização dos serviços requer também uma atualização por parte dos trabalhadores bancários, para satisfazerem as exigências do setor, mas também dos clientes e do seu nível de literacia digital. O plano de ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais estabelece um objetivo de 80% dos adultos da UE possuírem pelo menos as competências digitais básicas até 2030. Tirar partido dos benefícios da transformação digital implica aprendizagem e adaptação de todos os lados. No dia 14, os trabalhos prosseguiram com um debate sobre o futuro do setor financeiro.

Trabalho realizado

O último dia ficou reservado para a reunião executiva do Steering Group da UNI Global Finance, em que foram



Cristina Trony e João Carvalho na reunião de Dublin

abordados vários temas, entre eles os relatórios regionais da UNI África Finanças, UNI Americas Finanças, UNI Apro Finanças e UNI Europa Finanças.

No caso europeu, destaque para o apoio da UNI Europa Finance nas negociações/relações com várias entidades bancárias, nomeadamente no caso da greve de 1 de outubro de 2021 contra os planos de despedimento coletivo no Santander Portugal.

Do relatório constaram ainda vários pontos relacionados com o Diálogo Social Europeu, com a negociação coletiva e com o projeto sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. ▶

Proposta da Comissão Europeia “esquece” os sindicatos

Dos documentos de base para a reunião do Steering Group da UNI Global Finance esteve uma declaração sobre uma proposta da Comissão Europeia sobre Due Diligence

Além do trabalho à distância, da negociação coletiva e da digitalização no setor financeiro, também esteve em debate o projeto da Comissão Europeia sobre Due Diligence, a introdução de uma diretiva em matéria de direitos humanos a nível da UE.

A proposta da Comissão declara que o objetivo é o de “assegurar que as empresas ativas no mercado interno contribuam para o desenvolvimento sustentável... através da identificação, prevenção e mitigação, pondo termo e minimizando os direitos humanos adversos, potenciais ou reais, e impactos ambientais ligados

às próprias operações, filiais e cadeias de valor das empresas”.

Para o grupo mundial das finanças da UNI, a proposta fica aquém em muitos elementos cruciais, como o de assegurar um envolvimento significativo dos representantes sindicais ao longo de todo o processo.

O grupo mostrou-se ainda preocupado com as deficiências da proposta relativamente ao papel do setor financeiro no cumprimento deste objetivo.

“O sector financeiro tem um efeito catalisador em toda a economia. Através da sua capacidade de fazer passar a diligência devida aos direitos humanos em todo o seu alcance, as instituições financeiras também têm o potencial de permitir ou minar os esforços da proposta para satisfazer as necessidades urgentes dos direitos dos trabalhadores e outros direitos humanos em todo o mundo”, pode ler-se no documento. ▶

Nível de solvência mínimo cumprido



Em análise esteve o Relatório e Contas do Fundo de Pensões do Banco Popular de Portugal relativo ao cumprimento dos planos de pensões e à gestão dos respetivos fundos de pensões no exercício de 2021

PEDRO GABRIEL

O Fundo de Pensões do Banco Popular Portugal foi constituído em 27 de maio de 1994 e é gerido pela Santander Totta Seguros – Companhia de Seguros de Vida, S.A. Trata-se de um fundo fechado, com duração indeterminada e financia um Plano de Benefício Definido. O financiamento do Plano de Pensões, definido no Contrato Constitutivo, é financiado por contribuições do Associado e contribuições dos participantes. Em 2017, o Banco Santander Totta adquiriu e incorporou por fusão o Banco Popular Portugal. Como consequência, o Banco Popular Portugal deixou de existir enquanto entidade jurídica.

Evolução

O saldo do Fundo corresponde ao resultado líquido da demonstração de resultados. (Quadro 1)
Do total de rendimento gerado, cerca de 7.778.110,57€ dizem respeito

a ganhos líquidos resultantes da alienação e avaliação de aplicações financeiras.

As contribuições para o fundo de pensões durante o ano de 2021 são relativas quer a participantes quer à entidade patronal. Os participantes contribuíram com 612.773€ (21,4%). O quadro 2 apresenta o cálculo

do nível de financiamento das responsabilidades. Com um nível de financiamento global de 125,6%, cumpre-se o nível de solvência mínimo legal exigido para que um Fundo de Pensões tenha um nível de cobertura das responsabilidades superior a 95%, segundo determinação do Banco de Portugal.

Quadro 1 Evolução do Fundo de Pensões (euros)

Valor do Fundo em 31/12/2020	186 717 944,81
Contribuições	2 860 772,84
Pensões	- 4 181 937,76
Rendimento Líquido	- 1 176 093,48
Saldo do Fundo	7 354 366,09
Valor do Fundo em 31/12/2021	194 072 310,89

Quadro 2 Nível de financiamento das responsabilidades do fundo de pensões

	Plano Empregados	Plano Administração	Total
Responsabilidades	140 621 116	13 931 751	154 552 867
Valor do Fundo	179 025 391	15 046 920	194 072 311
Nível de Financiamento	127,31%	108,00%	125,6%

Quadro 3 Composição da carteira

Classe de Ativos	Alocação central	Composição 31.12.2021	Desvio	Intervalo estratégico
Títulos de Dívida	55,00%	54,35%	-0,65%	[30;75]
Instrumentos de Capital	5,00%	0,00%	-5,00%	[0;10]
Unidades de Participação	30,00%	39,83%	9,83%	[0;40]
FIM's/ETF's Maioritariamente de Obrigações	10,00%	18,30%	8,30%	[0;40]
FIM's/ETF's Maioritariamente de Ações	7,50%	20,29%	12,79%	[0;40]
Outros FIM's/ETF's	10,00%	0,00%	-10,00%	[0;40]
FII's	2,50%	1,24%	-1,26%	[0;10]
Outros Ativos	5,00%	2,17%	-2,83%	[0;10]
Liquidez	5,00%	3,66%	-1,34%	[0;10]

Carteira

A alocação das componentes da carteira em 2021 está demonstrada no quadro 3. A carteira é maioritariamente composta por títulos da dívida (54,35% com um desvio de -0,65% em relação ao intervalo estratégico).

As Unidades de Participação maioritariamente de Obrigações contam com 18,30% com um desvio de 8,30% enquanto as Unidades de Participação maioritariamente de Ações são de 20,29%, com um desvio de 12,79%. A Liquidez cifra-se nos 3,66%. A componente rendimento fixo e liquidez ascende a 76,30%, o que significa uma composição de carteira de risco moderado.

Em termos globais, a performance do fundo (5,27%) esteve acima do benchmark (1,53%). (Quadro 4)

Conclusão

O quadro 5 apresenta a posição financeira de forma detalhada, salientando-se os aumentos dos títulos da dívida pública em relação a 2020 (12,8%), dos instrumentos de capital e unidades de participação em Fundos de Investimento (4,9%) e um aumento acentuado da liquidez em 90,7%.

Apesar de não ter sido analisada a metodologia de cálculo das responsabilidades, as tábuas de mortalidade usadas e a taxa técnica de juro de longo prazo, constata-se que se trata de uma gestão prudente com uma rentabilidade no ano de 2021 muito apreciável em relação ao exercício de 2020 e superior ao do benchmark da carteira. ▶

Quadro 4 Evolução da rentabilidade

Rendibilidade	31/12/2021	31/12/2020	31.12.2019	31.12.2018
YTD	5,27%	2,06%	7,66%	-2,71%

Quadro 5 Detalhe da posição financeira

Demonstração da Posição Financeira (euros)	2021	2020	Variação
Investimentos			
Instrumentos de capital e unidades de participação	77 291 557	73 660 357	4,9%
Títulos de dívida Pública	66 099 942	58 599 200	12,8%
Outros Títulos de dívida	42 934 499	46 582 783	-7,8%
Depósitos em instituições de crédito	7 101 142	7 382 054	-3,8%
Outras aplicações	210 105	110 200	90,7%
Sub-Total	193 637 245	186 334 594	3,9%
Devedores			
Outras entidades	9 817	-	-
Sub-Total	9 817	-	-
Acréscimos e diferimentos			
Acréscimos de proveitos			
Juros decorridos	434 801	652 488	-33,4%
Custos diferidos	284	-	-
Operações em liquidação	503 763	222 887	126,0%
Sub-Total	938 848	875 374	7,3%
Total do Ativo	194 585 910	187 209 968	3,9%
Credores			
Entidade gestora	502 837	490 670	2,5%
Outras entidades	5 115	1 354	277,8%
Sub-Total	507 952	492 024	3,2%
Acréscimos e diferimentos			
Acréscimos de custos	5 647	-	-
Sub-Total	5 647	-	-
Total do Passivo	513 599	492 024	4,4%
Total do Valor do Fundo	194 072 311	186 717 945	3,9%

Encontro de Jovens Bancários

É tempo de usar as competências comportamentais

Foi um Encontro rico em ensinamentos e fora da caixa: afinal, não é todos os dias que os especialistas nos dizem o contrário do que levámos anos a aprender: as competências técnicas são boas, mas o importante são as competências sociais, como imaginação, empatia, trabalho em grupo... Muito para refletir e preparar o futuro da carreira

Elsa Andrade



Este ano o Encontro de Jovens Bancários promovido pela Comissão de Juventude, que se realizou em Sines entre 30 de setembro e 2 de outubro, teve como tema "Competências comportamentais para o êxito profissional", abordado em diversos painéis por peritos e responsáveis empresariais.

Falar de competências comportamentais não foi exatamente uma novidade, pois o tema já tinha sido abordado em diversas atividades organizadas pelo Mais Sindicato, mas fazê-lo de forma tão contundente, demonstrando as suas implicações no futuro do trabalho, foi realmente um "mergulho" no (quase) desconhecido.

Os participantes do Encontro revelaram-se bastante atentos e participativos. Questionaram, expuseram dúvidas, deram exemplos e argumentaram.

Além do manifesto interesse nas intervenções, incluindo as dos diretores do MAIS, as quatro dezenas de jovens participantes e suas famílias elogiaram a organização do Encontro, que proporcionou a estreia de um hotel, animação infantil aos filhos, concursos e prémios e, claro, bons momentos de lazer.

A importância dos jovens

Na sessão de abertura do Encontro interveio em nome da Direção Cristina Damião, que há 20 anos também

pertenceu à Comissão de Juventude.

"Continua a ser muito importante a presença de jovens bancários. São vocês que nos transmitem as necessidades que têm diariamente nos respetivos bancos e é fundamental para a Direção do Sindicato saber o que vocês precisam e como podemos ajudar", frisou. "Estamos aqui essencialmente para vos ajudar, mas também para ouvir as vossas preocupações e necessidades", frisou.

Quanto ao Encontro, Cristina Damião considerou "o tema brilhante", desejando aos jovens que "vos ajude no dia a dia e, se correr bem, se reflita no âmbito profissional e também pessoal".

Defender a classe

Já a sessão de encerramento esteve a cargo do presidente Mais Sindicato.

"É com muito orgulho que o Sindicato continua a desenvolver este tipo de iniciativa e consegue juntar tantos jovens. Quero agradecer a todos, pois têm as vossas famílias – temos muitas crianças aqui – e modificaram a vossa vida pessoal para virem partilhar um fim de semana connosco", afirmou António Fonseca.

"Aprendi uma coisa aqui: não podemos mudar o mundo. Temos de mudar-nos a nós e se todos mudarmos, contribuímos com a nossa parte. Espero que daqui a



poucos anos alguns de vocês estejam aqui a falar como dirigentes sindicais”, disse o presidente, acrescentando: “Comecei como delegado sindical e um dia cheguei a presidente, cargo que desempenhei com muito orgulho, o melhor que sei e posso. Espero que alguns de vós venham a estar aqui, no meu lugar.”

“As sociedades precisam de Sindicatos. Certamente não são associações perfeitas, mas não há democracia sem Sindicatos”, frisou.

“No meu tempo de bancário não passava pela cabeça de ninguém não ser sindicalizado. Hoje, os jovens fazem contas e perguntam-se: por que vou investir 1% do meu salário? Mas quando o Sindicato consegue benefícios, eles recebem-nos também, sem terem investido nada. Vocês, pelo contrário, acreditam no movimento sindical e pagam 1% da vossa remuneração para serem sócios. Merecem o meu aplauso. Reflitam nisso, cheguem aos locais de trabalho e falem com os vossos colegas, mostrem-lhes as vantagens de pertencerem a esta grande organização que é o Mais Sindicato”, desafiou.

“O associativismo é importante e temos de defender a classe bancária, que nos últimos anos tem sido altamente violentada. Nós, os bancários, estamos em vias de extinção. Se não fizermos nada, no futuro os balcões hão de ser compostos apenas por máquinas. Eventualmente,



Tânia Maltez e António Fonseca

perdido no meio, está um nosso colega a verificar se as máquinas funcionam bem”, vaticinou o presidente do MAIS.

“Deixo-vos uma mensagem: tragam mais jovens colegas para dentro da nossa “casa”. Porque um Sindicato sem sócios não existe”, concluiu António Fonseca. ■



Entre as aptidões sociais...

Luís Roque, da Comissão da Juventude – com Tânia Maltez (coordenadora) e João Gomes –, fez as honras da casa na sessão de abertura dos trabalhos.

Tentando sempre encontrar temas de debate que tenham interesse para este grupo etário, este ano a Comissão respondeu ao desafio lançado na escolha do tema do Encontro: “Competências comportamentais para o êxito profissional”.

“Skillis, competências, talento, é o que nos distingue no mundo profissional”, alertou Luís Roque, lembrando que embora as competências técnicas e académicas sejam importantes, hoje praticamente todos os jovens as têm. “Vamos ter de procurar o que fazemos melhor e potenciá-lo. Isso é importante quer para nós, quer para as empresas.”

Esqueçam tudo o que vos ensinaram sobre a importância da formação académica. Não, afinal não esqueçam: esse é o início de tudo e é importante. Simplesmente, deixem de acreditar que o diploma garante o futuro. Afinal, quem atualmente não tem um? Perversamente, depois de anos com a cabeça enfiada nos livros para alcançar um emprego melhor, agora dizem-vos que não chega. Porquê? Porque querem, também, outras competências...

Quais e porquê é o que explicou Cristina Tomé no primeiro painel do Encontro, dedicado ao tema “Competências comportamentais no sucesso profissional”.

Consultora, *coach* e mentora em recursos humanos com mais de 30 anos de dedicação a essa área, como notou Tânia Maltez enquanto moderadora, Cristina Tomé, de pé e sem microfone para poder mexer as mãos, explicou que ao fim de 27 anos na mesma empresa “compreendi que a componente humana tinha sido o fator crítico de sucesso”.

“Saímos da faculdade e aquilo que é o nosso o curriculum vitae (CV) é muito similar ao dos outros. Por isso, o que as empresas querem testar são as competências comportamentais, para poderem diferenciar os candidatos”, explicou, frisando: “No processo de recrutamento mais de 50% dos jovens não passam da interação social à fase seguinte, por falta dessas competências sociais.”

Empatia, por exemplo

Mas afinal, o que são competências sociais? É um tema abrangente que se refere a vários comportamentos que ajudam as pessoas a trabalharem e a socializarem bem com os outros. Ou seja, são boas maneiras e traços de personalidade necessários para nos darmos bem com os outros e construirmos relacionamentos positivos. Aplicar essas habilidades ajuda a construir relacionamentos de trabalho fortes, trabalhar de forma mais produtiva e maximizar as perspetivas de carreira.

“Costuma dizer-se que as competências técnicas

conseguem uma entrevista, mas as sociais ajudam a conseguir e manter o emprego”, adianta Cristina Tomé. E, ao contrário do que se costuma dizer, as habilidades sociais abrangem tanto os traços de personalidade inatos, como o otimismo, como as que podem ser treinadas, como a empatia. Num mercado de trabalho em constante mutação, são importantes as

competências transferíveis de emprego para emprego. Enquanto a formação técnica normalmente aplica-se a um setor de atividade, “as competências sociais são transferíveis para qualquer emprego, organização ou indústria”, alerta a *coach*, frisando: “Vão precisar delas para onde quer que vão e são um investimento que vale a pena fazer.” 

... e o talento

Num estilo diferente – provocador, desafiador e brincalhão – Tiago Forjaz foi o responsável pelo segundo painel: “A importância do talento e das equipas na era colaborativa”, moderado por João Gomes, que revelou que o orador já foi bancário.

Empreendedor e especialista em desenvolvimento de talento, Tiago Forjaz defendeu as oportunidades que a tecnologia traz: emergem novas funções todos os dias, a revolução das competências está a emergir e a transição de carreiras vai ser o maior desafio dos nossos tempos. Reagindo ao ceticismo perceptível, o especialista frisou: “Acreditem, o futuro é melhor, o homem e a máquina a trabalhar em conjunto. A tecnologia não rouba emprego... ela cria oportunidades para aprender.”

Explicando que o talento é “o conjunto de traços mentais e éticos que distinguem uma pessoa da outra”, Tiago Forjaz salientou que ao utilizarmos os nossos talentos “fazemos algo que gostamos e criamos valor”.

Complementaridade

Considerando-se um “realizador de pessoas”, ao invés do realizador de cinema que sonhava ser após ver o “ET”, Tiago Forjaz dedica a sua vida a “tirar o grampo da granada, o potencial que está por detrás da pessoa. Este é o meu propósito”.

Falando do futuro do mercado de trabalho, no seu jeito contundente afirmou: “Não há nenhuma saída para a vossa atual função que não implique aprenderem. Esqueçam a ideia de que já tiraram um curso, que são especialistas nisto ou naquilo.” Será preciso aprender a “mergulhar” no novo sem medo de errar, experimentar de novo, ter vontade.

Em sua opinião, o que não vai mudar é o recurso ao talento de cada um, aquilo que o distingue e pode torná-lo um elemento fundamental numa equipa. “O talento é intrínseco, mas não inato, e desenvolve-se: é uma capacidade que temos para conceber dois conceitos num. É responsabilidade de cada um de saber qual o seu talento” e potenciá-lo.

E porque o trabalho do futuro vai ser cada vez mais tecnológico, mas também mais colaborativo, é preciso saber o que faz uma grande equipa e como participar nela.

As equipas serão cada vez mais complementares, reunindo



competências técnicas diferentes, em que cada um faz parte de um todo com um objetivo definido, unindo forças, tendo processos de decisão integrativos e um propósito claro para obter resultados.

Ou seja, serão “equipas com diversidade e complementaridade”, com as pessoas colocadas nos papéis ideais.

“Treinaram-nos para competir uns com os outros, mas colaborar? Colaborar é essencial para as organizações e para as relações entre as pessoas”, concluiu o especialista. 

Competências críticas no futuro

Tiago Forjaz, citando Tony Wagner, enunciou as sete competências comportamentais de maior valia para os trabalhadores futuramente encontrarem e manterem o emprego:

- 1 - Sentido crítico & resolução de problemas;
- 2 - Colaboração transversal;
- 3 - Agilidade & adaptabilidade;
- 4 - Iniciativa & empreendedorismo interno;
- 5 - Comunicação eficaz;
- 6 - Analisar informação & inferir;
- 7 - Curiosidade & imaginação.

Como as empresas gerem pessoas

Por fim, os destinatários finais: as empresas. O que pretendem quando recrutam? Realmente dão importância às competências comportamentais e ao talento dos candidatos? Três gestores de Recursos Humanos confirmam: queremos diferença, sim

Uma mesa redonda composta por responsáveis de Recursos Humanos preencheu os trabalhos durante a tarde, para responder ao desafio do terceiro painel: "Competências comportamentais – a visão das empresas". Participaram Carlos Santos (KPMG) e Madalena Costa (Mercer), de duas reputadas consultoras, e Pedro Raposo (Banco de Portugal). Luís Roque foi o moderador. Adiantando que a KPMG não presta serviços e está "no negócio do conhecimento", Carlos Santos recorreu à sua experiência, sobretudo ao seu trabalho com a banca, para confirmar: "A visão que o mercado tem das competências tem vindo a alterar-se", salientado que anteriormente apostava-se muito na formação técnica. Duas conclusões, disse, são hoje muito claras: as competências técnicas são claramente atingidas ao longo da carreira, mas nas competências comportamentais há mais dificuldade em fazer ajustamentos estruturais; a responsabilidade desse crescimento e formação dos colaboradores é também das empresas. Como exemplo, lembra que há 20 anos a consultora procurava essencialmente formações nas áreas das Finanças, Economia, Matemáticas Aplicadas e hoje "o tipo de pessoas que recrutamos, como o mercado em geral, é diametralmente oposto". Atualmente, as equipas têm pessoas de engenharia aeroespacial ou de psicologia. "Essa diversidade é mais do que uma bandeira, é uma necessidade que temos", constatou.

"Atestar a formação técnica é cada vez menos eficiente; mais eficiente é apostar em versatilidade, em trabalho em equipa, em métodos de apreensão de conhecimentos", concluiu Carlos Santos.

"Precisamos de pessoas"

Assumindo a total concordância com o orador anterior, Madalena Costa, da Mercer, explicou que a consultora de recursos humanos trabalha nas áreas de planos de saúde, fundos de pensões e gestão de carreiras, aconselhando os clientes na melhor forma de dar benefícios aos seus colaboradores.

"Hoje em dia temos sistemas para fazer tudo, mas precisamos de pessoas para nos ajudar a gerir esses sistemas. Há uma parte humana que não pode deixar de existir", reconheceu.

Considerando que a técnica se aprende, defende a formação contínua, fazendo mais cursos e certificações. "Isso é muito importante, mas não só". Ao recrutar, procura outras competências, como "vontade, motivação, adaptabilidade, honestidade, responsabilidade, e respeito pela diversidade".

"Nem todos somos iguais, gostamos das mesmas coisas ou queremos o mesmo caminho – e é fundamental para quem está a recrutar perceber isso. A aposta na formação na fase inicial para deixar a pessoa focada na parte técnica é importante. Mas também o desenvolvimento pessoal,





Da esq. para a dir.: Luís Roque, Pedro Raposo, Madalena Costa e Carlos Santos

a integração com os colegas e a empresa, a paixão, são muito importantes”, concluiu.

Experiência de vida

O último orador era já conhecido no seio bancário de outros fóruns. Pedro Raposo já foi responsável pelos Recursos Humanos do Novo Banco, cargo que agora desempenha no Banco de Portugal. Iniciou a intervenção com um desafio real no setor bancário: agosto num balcão. Ninguém mais pode ir de férias, quando é preciso resolver o caso de um bancário com a mãe doente em França. O que o gerente deve fazer? Serviu o exercício para exemplificar o papel de um gestor de recursos humanos. “É este o nosso dia a dia. Porque se fosse tudo normativo, gerir seria fácil. Só é preciso gerir pessoas pela ambiguidade, pela diferença, por tudo o

que não é regra. Gerir pessoas é muito difícil, e sobretudo raramente consensual”, disse.

Tem de se “aprender a viver com a dificuldade, a solidão das decisões, a procurar os contextos, a informação, a perceber todos os ângulos do problema. Nunca decidam à primeira sobre pessoas; sem toda a informação é uma decisão hormonal”, acrescentou.

Especificando, Pedro Raposo adiantou: “Por isso preciso de gente adaptável, gente que aprendeu a viver. E isso é importante porque junta conhecimento técnico profundo à experiência de vida.”

Assim, deixou claro o que as empresas procuram: “Hoje currículos interessantes são currículos de vidas, de experiências. O que não queremos são os ‘atadinhos’. Queremos gente desembaraçada, que saiba humildemente que erra, mas não tem medo, corrige e avança.” 

Quem matou o gerente?

A manhã de domingo foi dedicada ao jogo “Cluedo” ao vivo. Divididos em grupos, os jovens procuraram pela cidade pistas que os levassem a concluir quem “matou” o gerente bancário Rogério: o irmão? A secretária? A amante? Após uma bem-disposta busca, diversas peripécias e muitas teorias, o porta-voz de cada grupo apresentou a todos a sua hipótese sobre quem era o assassino e explicou como interpretaram as pistas até chegar a essa conclusão. Só um grupo ganhou, mas a diversão foi geral.



O princípio da irredutibilidade salarial e as suas exceções

É um dos princípios basilares do Direito Laboral, também designado como o princípio da irredutibilidade das condições de trabalho. Importa saber alguns dos seus corolários e também algumas das limitações deste princípio e as principais áreas onde estes se manifestam

JOÃO ESCARDUÇA*

Este mês, aproveitamos este espaço para dedicar umas breves linhas à enunciação de um dos princípios basilares do Direito Laboral: o princípio da irredutibilidade salarial, também designado como o princípio da irredutibilidade das condições de trabalho. Abordaremos, de forma necessariamente resumida, alguns dos seus corolários e também algumas das limitações deste princípio e as principais áreas onde estes se manifestam. De uma forma simplista e genérica, podemos começar por referir que o princípio da irredutibilidade salarial, com

consagração e respaldo na Lei, nomeadamente no Código do Trabalho, art.º 129/1 d), é o princípio segundo o qual está vedado ao empregador reduzir, tanto unilateralmente como por acordo, a retribuição ao trabalhador, salvo as exceções legais ou as convencionais insitas em instrumento de regulamentação coletiva. Esta definição, desde logo, remete-nos para o conceito de retribuição que, nos termos da lei portuguesa, será a contrapartida, em dinheiro ou em espécie, regular e periódica, pelo trabalho prestado pelo trabalhador. Todas as demais quantias pagas, em função da forma como se presta o trabalho, são comumente designadas por



prestações salariais complementares (são disso exemplo os subsídios de risco, de turno, de transporte, etc.), podendo estas ser suprimidas quando cesse o motivo que as justificou (Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 11.07.2017 proc.: 246/14.4TTBRG.G1.)

Princípio da irredutibilidade

Com o que ficou dito deparamo-nos, desde já, com uma das limitações ou exceções ao princípio da irredutibilidade salarial, motivo pelo qual é de extrema importância a delimitação e determinação do conceito de retribuição de forma a que possamos enquadrar devidamente os diversos mecanismos de tutela e proteção da retribuição, entre os quais se integra o princípio da irredutibilidade. Torna-se, pois, necessário, para aferir ou não da possibilidade de diminuição ou eliminação de determinada contrapartida, distinguir entre a retribuição, na medida em que é contrapartida do trabalho prestado e os complementos salariais que são atribuídos em função de especiais circunstâncias de prestação do trabalho. Este princípio tem como fundamento principal a proteção do trabalhador contra os abusos injustificados, desproporcionados ou arbitrários do empregador, pois caso fosse lícito ao empregador diminuir, sempre que lhe apetecesse, por qualquer razão, a retribuição ao trabalhador, este ficaria numa posição de grande fragilidade, incerteza e insegurança face aos desmandos

do patrão.

Por outro lado, razões de justiça, equidade e razoabilidade impõem que este princípio possa comportar algumas exceções. Pensemos no caso dos trabalhadores que, a seu pedido, solicitam a redução do horário de trabalho, ou das empresas cuja redução de atividade e de laboração implicam a diminuição do volume de trabalho e a redução retributiva se afigure indispensável para garantir a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

Mudança de categoria

Outra das exceções a este princípio é aquela que se verifica quando o trabalhador muda para uma categoria inferior, permitindo-se, nestes casos, a redução do valor da retribuição. Porém, dado o carácter verdadeiramente excecional desta situação e de forma a evitar que o trabalhador seja, de alguma forma, condicionado ou pressionado pela entidade patronal para aceitar essa mudança para categoria inferior, a lei exige não só o acordo do trabalhador, mas também uma autorização expressa e prévia da Autoridade para as Condições de Trabalho – ACT. Refira-se, a título de curiosidade, porque faz parte da história sindical dos bancários que, em determinados momentos, as associações representativas destes trabalhadores, com o sentido de responsabilidade que sempre se lhes reconheceu, souberam interpretar as justas reivindicações dos seus associados e quando confrontados com contrapartidas que o justificavam, como ocorreu por exemplo no ACT do BCP de 2017, foi possível, aos Sindicatos, aceitarem a redução da retribuição.

Prestações complementares

No que aos bancários em particular concerne, importa chamar a atenção para algumas subtilidades legais que habilmente as IC tentam aplicar, procurando disfarçar a verdadeira natureza das quantias pagas, integrando no conceito de retribuição as prestações complementares tentando subtrai-las ao conceito de retribuição e ao princípio da irredutibilidade.

A importância de os trabalhadores saberem que há mecanismos legais que os protegem e defendem de eventuais alterações prepotentes e unilaterais provocadas por empregadores menos escrupulosos é poderem estar sempre conscientes e alerta para que, quando confrontados com esse tipo de situações, as saibam identificar e reagir de forma adequada.

Sabendo que há limites aos poderes do empregador e sabendo reconhecer e identificar os momentos, os modos e os termos em que tais abusos poderão ocorrer estarão mais preparados e mais capazes para poderem impedir a consumação do ilícito.

Em caso de dúvida, os sócios do MAIS podem e devem consultar os Serviços Jurídicos do Sindicato que está hoje, como sempre, preparado e disponível para lhes prestar o devido apoio. ▀

**Advogado do Mais Sindicato*



Não podemos permitir que haja mais Mahsa Amini!

Somos mulheres, trabalhadoras e sindicalistas. Preocupamo-nos sobretudo com aqueles que representamos, as suas condições de vida e de trabalho, a justiça salarial, a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios. Embora isso, ou talvez mesmo por isso, não estamos inconscientes do que passa à nossa volta, seja na rua atrás, na Ucrânia ou no Irão. Sentimos e indignamo-nos com o que vemos. Como o dramático caso de Mahsa Amini, uma jovem iraniana de 22 anos espancada violentamente após ter sido presa pela “polícia da moralidade” (imagina-se!) por alegadamente ter o véu obrigatório mal colocado. Ao fim de três dias em coma no hospital, acabou por morrer.

É disso que falamos: da existência de uma “polícia da moralidade”, cuja função é vigiar e fazer cumprir o código de vestuário... das mulheres. Nós, que no Ocidente conquistámos há muitos anos o direito de vestir minissaias, calças ou o que quisermos e decidirmos, só podemos indignarmo-nos profundamente perante a

humilhação de, em nome da religião, ditar-se a forma de as mulheres se vestirem, estarem em público, estudarem e trabalharem – subjugando a sua vontade, tornando-as subalternas face aos homens, negando a sua inteligência como seres humanos.

No Irão e não só, as mulheres não têm direito à sua dignidade. É uma forma de exercer poder sobre elas, de subjugá-las, de reduzi-las a uma semi-humanidade, infantilizando-as como quem não sabe fazer opções sobre a sua própria vida.

Mais dramático ainda é que qualquer sinal de contrariedade à lei que lhes é imposta é paga com violência, violência desmedida. Como aconteceu a Mahsa Amini. Como está a acontecer nas ruas de Teerão, onde milhares de mulheres protestam contra a morte da jovem, mas, mais profundamente, lutam por todas elas, pela sua liberdade. Não têm ilusões quando tiram os véus e cortam os cabelos publicamente. Sabem que as espera a prisão e a morte – as vítimas somam-se. A coragem delas subjugam-nos e torna-nos humildes face ao sacrifício, à convicção profunda na defesa dos seus direitos mais básicos – o direito de serem respeitadas como mulheres.

Não podemos permitir que continue a haver mais Mahsa Amini. Que no Irão ou em qualquer outro país, região ou território mulheres continuem a morrer simplesmente porque exigem respeito por serem mulheres.

Somos mulheres, trabalhadoras e sindicalistas. A nossa missão estende-se a todos os locais onde houver injustiça. No nosso local de trabalho ou na outra ponta do mundo. Vamos unir a nossa voz à das mulheres iranianas.

Acreditamos na sua luta, lutaremos ao seu lado para rejeitar a posição do Governo do Irão.

O Sindicato do Sector Financeiro – Mais Sindicato irá entregar o nosso veemente protesto na embaixada do Irão. Não calarão as Mahsa Amini deste mundo. Não deixaremos! ▀



Os protestos contra a morte de Mahsa Amini têm sido constantes

Bowling

Campeonato já arrancou

A Beloura foi o palco escolhido para a realização da primeira prova do Campeonato Interbancário 2022. Pedro Pela foi o vencedor

PEDRO GABRIEL



Dezasseis concorrentes juntaram-se no dia 1 de outubro para darem início à 16.ª edição do campeonato. Pedro Pela (BdP) foi o vencedor da ronda inaugural, ao derrubar um total de 825 pinos ao longo dos quatro jogos (171-216-245-193).

Na segunda posição ficou Jorge Teixeira (Banco BPI), com 801 pinos (195-168-248-190), enquanto Jerónimo Fernandes (BdP) foi terceiro, com 697 pinos (176-166-165-190).

A segunda ronda teve lugar no dia 22 de outubro, também na Beloura,

já depois do fecho desta edição, pelo que os resultados sairão em futuras edições.

O campeonato conhecerá mais uma prova em 29 de outubro antes da final do MAIS, no dia 5 de novembro, e da Final Nacional, no dia 26 do mesmo mês. ▶

Reformados da CGD em convívio anual



Associação Nacional dos Aposentados da CGD (ANAC) organizou mais um almoço anual, novamente um pretexto para conviver e trocar novidades com os antigos colegas

INÊS F. NETO

Fiel à tradição, a ANAC voltou a juntar os reformados da instituição, no dia 25 de setembro, desta vez na Quinta do Nuno, em Fátima.

Antigos colegas aproveitaram a ocasião para conviver durante o almoço e nos momentos festivos posteriores, trocando novidades e inteirando-se do que se passa atualmente na CGD, recorrendo para isso aos representantes das estruturas presentes no evento. O MAIS esteve representado por Cristina Trony, da Direção, e por



Lucília Santos, do Secretariado Sindical da CGD.

Como é habitual e respondendo ao convite da Associação, não faltaram elementos de todas as estruturas dos trabalhadores, como os Serviços Sociais, a Comissão de Trabalhadores e os três Sindicatos que representam os trabalhadores da CGD: Mais Sindicato, STEC e SINTAF.

Satisfeitos com a iniciativa, os membros da ANAC despediram-se com um "até para o ano", que certamente a Associação cumprirá. ▶

O encanto da Côte d'Azur e da Riviera italiana

PEDRO GABRIEL



Vinte e três pessoas, entre sócios do MAIS e respetivos familiares, tiveram a oportunidade de fazerem a viagem de uma vida por terras francesas e italianas. A satisfação não podia ter sido maior

A proposta do Mais Sindicato contemplava uma viagem entre os dias 26 de setembro e 2 de outubro. O destino foi a Côte d'Azur e a Riviera italiana.

Os participantes chegaram à capital da Côte d'Azur no primeiro dia. Em Nice tiveram a oportunidade de visitar a Praça Massena, o Passeio dos Ingleses e a Avenida Marginal, entre outras atrações.

Os dias seguintes não ficaram atrás com o grupo a visitar o sempre apetecível Principado do Mónaco e Cannes, local do famoso festival cinematográfico. Já em Itália, foi a vez das visitas a Génova, Sestri Levante, ao maravilhoso Golfo de Tigullio – que possui algumas das paisagens mais fascinantes da Riviera italiana – e Milão, capital transalpina da moda, dos negócios e das finanças, onde a viagem se concluiu. No regresso a Lisboa, cansados mas de coração cheio, os participantes mostraram-se satisfeitos com mais uma grande viagem organizada pelo Sindicato e começaram desde logo a fazer planos para a próxima saída. ▶

Convívios piscatórios de regresso



As Secções Regionais de Santarém e Tomar voltaram a reunir-se na organização de mais um convívio, em que imperou a boa-disposição e camaradagem

Depois de três anos de ausência devido à pandemia, os sócios pescadores do Mais Sindicato voltaram a encontrar-se no dia 1 de outubro, no Açude dos Gagos, em Paços

Negros, Fazendas de Almeirim, numa convívio piscatório organizado pelas Secções Regionais de Santarém e Tomar. Numa bela jornada de confraternização, os associados tiveram oportunidade de matar saudades num encontro que culminou com um animado almoço-convívio. Quanto à classificação final da prova, Alberto Costa foi o vencedor, seguido de Miguel Silva Gomes e Luís Valério. O prémio para o maior exemplar foi para José Faria Silva Santos, que pescou 1450 gramas. Além dos membros dos Secretariados de Santarém e Tomar, Carlos Henriques, Carlos Nogueira, João Cunha, Luís Laíns e Abílio Lourenço, esteve também presente Daniel Matos, da Direção do MAIS. Foi ainda cumprido um minuto de silêncio em memória dos associados João Ramalheite, José Manuel António e José Guilherme, e do Coordenador da Regional de Santarém, José Gameiro, falecido recentemente. ▶

Classificados

Diversos

Vendo Duas cadeiras de criança para automóvel, ambas com pouco uso.
- 1 marca Chicco = 70,00€
- 1 marca Besafe ECE R44/04 - 15/36 kgs = 80,00€
Contacto: 966 667 887

Vendo Andar em Campolide, Lisboa, parcialmente remodelado, com três assoalhadas + terraço, com 105m²
- Dois telefones de manivela com 75 anos de existência por 200€;
- Mesa de sala 100x45 em Pau-preto de Cabinda por 120€;
- Louceiro com 60 Anos em bom estado de conservação por 185€
Contacto: 966 042 442

Réveillon

2022/23

Quinta do Serpa Morgado
Vialonga

Fogo de artifício
Animação com DJ

Jantar servido à mesa

Sócios e cônjuges | **65€**

Acompanhantes | **80€**

Crianças dos 5 aos 12 anos | **38€**

Crianças até aos 4 anos | **Grátis**

Mais
Sindicato do
Sector Financeiro

Marcações | administrativa@mais.pt

Pesca de Alto Mar

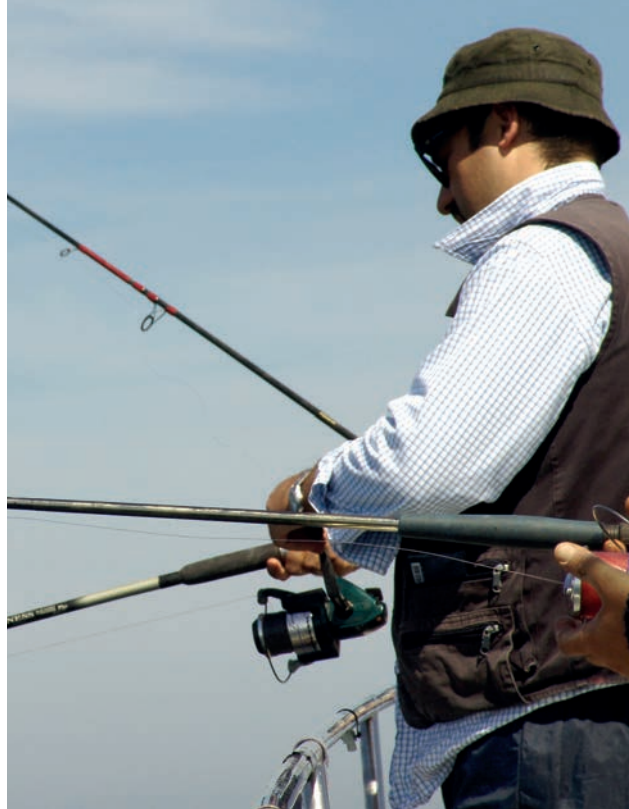
Cinco concorrentes apurados para a final

Ao largo da costa de Setúbal, os concorrentes lançaram a cana em alto mar em busca de um lugar na final nacional

PEDRO GABRIEL

O apuramento para a final do 34.º Campeonato Interbancário de Pesca de Alto Mar realizou-se no dia 8 de outubro com a presença de 14 concorrentes divididos por duas embarcações: o Behur e o Roaz.

Na primeira, o primeiro classificado foi Fernando Pereira (Unicre), com 330 pontos, seguido de José Faria Santos (CGD), com 230.



No terceiro posto ficou José Luís Antunes (Unicre), com 220 pontos.

Já no Roaz, o primeiro lugar foi arrecadado por Silvério Velez (Santander), com 550 pontos. Ana Paula D'Ajuda (CGD) foi segunda, com 440 pontos, e Carlos Santos (CGD) terceiro, com 240.

Os cinco mais pontuados desta prova transitam para a final. São eles Fernando Pereira, José Faria Santos, Silvério Velez, Ana Paula D'Ajuda e Carlos Santos. ■

A Palavra ao sócio



Agradecimentos ao SAMS

Terminei no passado mês de agosto as minhas sessões de Radioterapia e quero agradecer ao Serviço e à equipa, os seres humanos que foram para comigo num momento tão difícil da minha vida.

Além de serem profissionais espetaculares, juntam uma capacidade humana que hoje já pouco se encontra, a palavra amiga sempre presente, uma enorme disponibilidade na resolução dos problemas que vão aparecendo no dia a dia, onde não podia faltar aquela dose de carinho que tanto é necessário naquela altura. Não sei onde começa a equipa e onde termina, para todos o meu muito agradecido bem-haja pelo vosso profissionalismo.

Álvaro Pinto
Beneficiário n.º 3517534

Durante cerca de seis meses e sempre assistido pelo Sr. Dr. Anuraj Parmanande, fui sujeito a oito agressivos, mas imprescindíveis, tratamentos oncológicos, na Clínica do SAMS em Lisboa. O profissionalismo, humanismo, simpatia e respeito demonstrado pelo estado de fragilidade em que ali cheguei e permaneci ao longo de todo o processo, bem como agora, no período de "testes vigilantes" a que continuo sujeito, são qualidades que muito aprecio e jamais esquecerei. Assim, aproveitando esta louvável oportunidade da revista "Mais Bancário", permito-me desta forma simples, mas sincera, expressar publicamente o meu muito obrigado ao Sr. Dr. Anuraj Parmanande, bem como a toda aquela simpática e competente equipa da Sala de Tratamentos de Quimioterapia. Congratulo também o SAMS por ter, entre o seu quadro clínico, profissionais com tais qualidades técnicas e humanas.

António José Pires Baptista
Beneficiário nº 1181757



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

Dizer a bem dizer...

1	...A deusa das cem vozes?	1
A	A mexeriqueira	B
2	...Fazer volta-cara?	2
A	Fugir	B
3	...Bife de cabeça chata?	3
A	Sardinha	B
4	...Escrivão da pena grande?	4
A	Juiz do Supremo	B
5	...Dar aos taleigos?	5
A	Parolar	B
6	...Maré de carvoeiro?	6
A	Oportunidade	B
7	...Molhar a palavra?	7
A	Falar	B

A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

Anagramas

Anagramatize as cinco palavras de cada grupo, sem usar a mesma inicial ou plural. Verbos só no infinito. No final, as letras que caírem nos círculos formam nomes de flores.

1	L A C R O	2	L E G A R
○		○	
M E A R A	O R L A M		
○	○		
T A P A R	D O I D A		
○	○		
V A L A R	V E R G A		
○	○		
V A P O R	T O P E S		
○	○		
○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○		

A sortear: PRÉMIO MAIS

Palavras-cruzadas

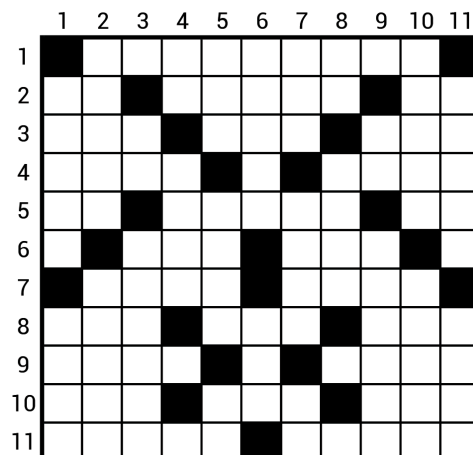
Problema 435

HORIZONTAIS:

1 – Rude [fig.]. 2 – Símbolo de ástato. Combates. Do que [arc.]. 3 – Expus. Obrigação. Bater. 4 – Acontece [ant.]. Atitude de orgulho. 5 – Símbolo de *tântalo*. Ajuda. Equivalência. 6 – Albino [Brasil]. Pinote. 7 – Agente. Debate [Angola]. 8 – Observar. Fama [fig.]. Rogo. 9 – Ápice. Urdas [fig.]. 10 – Pois. Felicidade [fig.]. Obstáculo. 11 – Maço. Mudo

VERTICAIS:

1 – Milho [Brasil]. Degradação moral [fig. pej.]. 2 – Forte. Mandioca [Brasil]. 3 – Ministério da Economia. Dá atenção [Madeira]. 4 – Outra pessoa [ant.]. Piso. 5 – Humilde [fig.]. Disfarce. Sob [ant.]. 6 – Voo. Calote [pop.]. 7 – Canção. Bosque. Então. 8 – Essas. Chupeta [infant.]. 9 – Luto. Censura. 10 – Vivo. Praia. 11 – Indecisos. Dificuldade [fig.].



A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

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

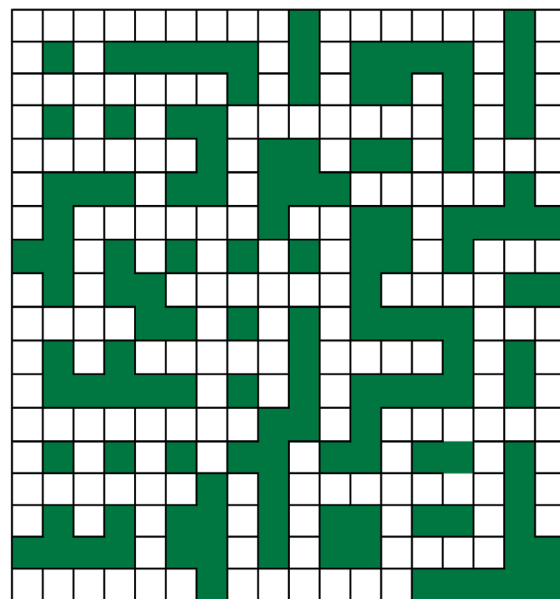
"Ninguém anota na sua agenda os favores recebidos"

Sêneca (4 a. C.-65), filósofo latino

Mitologia

O desafio é preencher o desenho com as 44 personagens da Mitologia Grega e Romana a seguir indicadas:

IO • EOS • ILO • TIA • AUGÉ • ETRA • EURO • FEBE • ÍSIS • IULO • JANO • TALO
 • ATLAS • HORAS • IAMBE • LÂMIA • MINOS • MOPSO • TISBE • ABEONA
 • ADÓNIS • ANFÍON • BELONA • DRÍOPE • ENEIAS • HELENA • HÍADES
 • LEARCO • MENTOR
 • SÍCION • TÉLEFO
 • TROILO • AGLAURO
 • ARIADNE • JOCASTA
 • LAERTES • MENELAU
 • NÉMESIS • ORESTES
 • AFRODITE • DEIDAMIA
 • LARÊNCIA
 • MELPÓMENE
 • ESTENEBEIA



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 376

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

Médio 376

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

Difícil 376

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

Fácil 377

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

Médio 377

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

Difícil 377

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

Enigma Figurado

(expressão corrente)

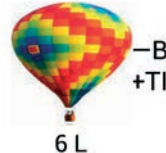
A sortear: PRÉMIO MAIS



4 L



2 L



6 L

Jogo da Lógica

Cinco colegas viajaram pela Europa. Países, hotéis, leituras e desportos são cinco e todos diferentes.

- Quem leu Garrett, praticou Esqui.
- Luís hospedou-se no Lido e praticou Natação.
- Quem leu Torga, foi para a Grécia e hospedou-se no Éden.
- Carlos praticou Bilhar e leu José Régio.
- Quem foi para Malta, leu Saramago e praticou Ténis.
- Rui foi para a Suíça e hospedou-se no Turim.
- O hotel Atenas situa-se na Itália.
- Joel hospedou-se no Roma, mas não praticou Golfe.
- Quem foi para França, leu Lídia Jorge.

— Em que hotel se hospedou Arnaldo?

A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

Agenda Maria Raquel 2023



Acaba de chegar às Livrarias a **Agenda Maria Raquel**, para 2023. Com a excelente apresentação gráfica que a caracteriza, a Agenda, editada pela Porto Editora, oferece-nos as habituais rubricas de etiqueta, decoração, culinária, elegância e beleza femininas, além de contos, humor, etiqueta, curiosidades e dos nossos passatempos com prémios para todos os solucionistas. Felicitamos a Maria Raquel por mais esta magnífica obra e agradecemos a oferta do exemplar recebido.

Soluções

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

Difícil 377

Médio 377

Fácil 377

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

Difícil 376

Médio 376

Fácil 376

Stannah

"A minha casa guarda momentos e histórias. Ficar aqui até ao final da minha vida, é a realidade que a Stannah me oferece! "

Líder mundial em elevadores de escadas

Agende a avaliação das suas escadas.

Ruy de Carvalho
ATOR

Scooters de Mobilidade



Agende o test-drive da sua scooter

**SCOOTER
MAXI**

Viajar com estilo e conforto nunca foi tão fácil! Desfrute novamente dos seus passeios no exterior com a máxima segurança.

- Elétricas e muito fáceis de manobrar
- Bastante confortável e segura para trajetos
- Volante e assento ajustável
- Rodas pneumáticas e luzes LED

Aqualuxe

PERFEITA PARA BANHO ASSISTIDO OU DE CADEIRA DE RODAS.

Instalação em apenas 2 dias*

- Pedra de remate antibacteriana
- Limiar de acesso muito baixo
- Vidros temperados resistentes à quebra e tratamento anticálcio com garantia de 10 anos.
- Cadeira ortopédica
- Barra de apoio
- Base antiderrapante e antibacteriana

*Baseado numa instalação em condições normais.

Ligue Agora:
808 918 388

Custo de chamada local

*Oferta da anuidade do serviço de Teleassistência e serviço médico ao domicílio da Cruz Vermelha Portuguesa, incluída na compra de um elevador de escadas ou scooter de mobilidade.

OFERTA*
TELEASSISTÊNCIA CRUZ VERMELHA
BOTÃO DE EMERGÊNCIA 24H
Esteja seguro em qualquer ocasião!

