

Encontro anual do GRAM:
a banca através das histórias
de bancárias

Reivindicado
aumento de 8,5%
para 2023

Diretor: António Fonseca

Nov. 2022 | 22
Publicação Mensal | Preço 1,5€

Mais Bancário

Bancários reformados

Meia pensão mais próxima

Sindicatos da UGT propõem solução
ao Governo e à banca



7 de novembro 2022

28.º

ANIVERSÁRIO

DO HOSPITAL SAMS



ANTÓNIO FONSECA

Defender é agir. Como fazemos

Defender os bancários, no ativo ou reformados, é agir em prol dos seus direitos. Não é denegrir quem faz, semeando a discórdia em vez da união; não é ficar parado e então saltar para anunciar em nome próprio o que outros construíram.

A defesa dos bancários não é um casino onde cada um joga à espera de arrecadar o valor depositado por todos. Também não é uma luta política com o fito em dividendos que estão muito além dos interesses dos bancários. É assim que o MAIS vê a defesa daqueles que nele confiam. Porque um Sindicato é isso: defender os interesses daqueles que representa; agir em seu benefício; atuar de forma a encontrar soluções para o que aflige os sócios.

É o que estamos a fazer pelo direito dos bancários reformados à meia pensão. Pensamos, analisamos, estudamos, ouvimos os especialistas até encontrar uma possibilidade fundamentada de resposta ao problema. Protestamos e lutamos, sempre, mas também negociamos, propomos uma solução aceitável por todas as partes.

Se Governo e Banca chegarem a acordo através da nossa proposta, os bancários reformados poderão finalmente receber aquilo a que desde o princípio tinham direito e lhes foi negado: a meia pensão do “pacote legislativo”. E sim, muito trabalhámos para isso.

Mas se tal solução não se concretizar, não desistiremos. O Tribunal Constitucional é o nosso próximo alvo, através do pedido de fiscalização sucessiva da inconstitucionalidade da medida do Governo. Para isso munimo-nos do parecer de um reputado constitucionalista, que desde o princípio atestou a razão subjacente aos bancários.

Simultaneamente à questão da meia pensão, analisámos todos os dados e preparámos uma proposta profundamente fundamentada de revisão salarial para 2023, que abrange ativos e reformados.

E porque não descuramos qualquer conjunto de sócios, juntamente com a reivindicação de aumento de tabelas entregámos uma proposta de revisão de clausulado, com alterações de cláusulas e introdução de novas.

Os bancários no ativo devem ser compensados pelo seu profissionalismo e pelo seu enorme contributo para os lucros que os bancos orgulhosamente anunciam e que, com o egoísmo que infelizmente lhes é característico, não reconhecem e não partilham.

É altura de fazê-los perceber que a responsabilidade social não é uma expressão vã. Significa respeito e contributo à comunidade em que estão inseridos, começando dentro de portas, ou seja, com os seus trabalhadores. Basta de exploração mesquinha. É para isso que cá estamos! ▶



10

Sindical

A insidiosa
(des)igualdade salarial



Questões Jurídicas

Controlo do correio eletrónico do trabalhador
por parte do empregador

12

Sindical

Palavra ao sócio | 5

Bancários reformados mais próximo de receber
a meia pensão | 6

Sindicatos da FEBASE reivindicam 8,5% de aumento
salarial e apoio extraordinário para ativos e reformados | 8

A insidiosa (des)igualdade salarial | 10

Questões Jurídicas

Controlo do correio eletrónico do trabalhador por parte
do empregador | 12

GRAM

Encontro anual do GRAM:

Do passado ao futuro, vida e obra de bancárias | 14

Progredir num universo de homens | 17

O presente que também será futuro | 20

Visto de Fora

Combater a inflação é urgente | 22

Tempos Livres

Celebrar o magusto, com cavalos e sevilhanas | 27

Xadrez: António Fernandes vence torneio | 28

King: As cartas falharam-nos! | 28

Futsal: Team Foot novamente campeã | 29

Pesca de alto mar: Vitória foi para o Norte,
mas MAIS bisou no pódio | 30

Pesca de rio: António Grave foi o melhor classificado do MAIS | 30

Descobrir as joias da coroa | 31

Talento à prova | 32

Passatempos | 34



27

Tempos Livres

Bancários celebram o magusto, com
cavalos e sevilhanas

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: 34.323 exemplares (4.323 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

A Palavra ao sócio



Agradecimentos ao SAMS

À Clínica SAMS Parede,
Venho por este meio agradecer a toda a equipa (sem exceção) de médicos/as, enfermeiros/as, pessoal auxiliar, especialistas e rececionistas que ao longo dos anos trataram, acompanharam e receberam com todo o carinho, compreensão e profissionalismo a minha mulher Maria do Carmo Branco (1793578) que infelizmente veio a

falecer no passado dia 18 [de outubro].
Todos sem exceção foram para além de grandes profissionais, grandes seres humanos que dignificam a classe a que pertencem e a entidade que servem.

José Manuel Branco
Beneficiário n.º 1143304

Grande Angular

Dinheiro Vivo

Sobrevalorização das casas em Portugal bate recordes como nos países mais ricos da Europa

A sobrevalorização do preço das casas em Portugal está a bater recordes e é equiparável ao fenómeno que também afeta outros países da União Europeia (UE), sobretudo os mais ricos, entre eles alguns Estados nórdicos como Suécia ou Dinamarca, revela a Comissão Europeia (CE) num estudo abrangente sobre os desequilíbrios macroeconómicos na UE. De acordo com Bruxelas, estamos a falar de sobrevalorizações nos preços médios do parque habitacional na casa dos 20% ou mais, situação que afeta economias como Suécia, Áustria, República Checa, Bélgica, Portugal, Países Baixos, Alemanha e Dinamarca. O caso mais atípico é o do Luxemburgo, onde a sobrevalorização habitacional supera já os 60%, indica a CE. Em Portugal, o problema é especialmente grave, tendo em conta que se trata de um país mais pobre e com a característica de empréstimos à compra de habitação estarem maioritariamente indexados a taxas de juro variáveis [que com fim de um ano são atualizadas, por exemplo] o que, na atual conjuntura de subida rápida de taxas de juro por parte do Banco Central Europeu (BCE). Este agravamento do custo do dinheiro da zona euro pode resultar num aperto significativo nos orçamentos de muitas famílias portuguesas endividadas por causa da compra de casa. A Comissão alerta diretamente Portugal neste último ponto. No âmbito da avaliação macroeconómica e orçamental do semestre europeu (novo ciclo de 2023), divulgado esta semana, Bruxelas repara que “em 2021, o crescimento dos preços deflacionados das casas [descontando o efeito da inflação, portanto o crescimento real, por

assim dizer] ultrapassou o limiar de 6% em 14 Estados-Membros: Áustria, República Checa, Dinamarca, Estónia, Alemanha, Grécia, Hungria, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Países Baixos, Portugal, Eslovénia e Suécia”. Além disso, “no segundo trimestre de 2022, os preços das casas ainda estavam a acelerar e a crescer mais de 20% em termos nominais face ao mesmo período do ano anterior na República Checa, Estónia, Lituânia e Hungria”. “Noutros 12 Estados – Áustria, Bulgária, Croácia, Alemanha, Irlanda, Letónia, Luxemburgo, Países Baixos, Polónia, Portugal, Eslováquia e Eslovénia – o aumento nominal dos preços situava-se entre 10% e 20%”.

ECO

Mais de 170 mil pessoas pediram baixa médica em outubro

A Segurança Social pagou mais de 170 mil subsídios de doença em outubro, uma subida de cerca de 30 mil face ao período homólogo e de quase 23% em relação a setembro, segundo avança o Correio da Manhã (acesso pago). Somando estes aos restantes subsídios, como doença profissional e tuberculose, o número ultrapassa as 200 mil prestações pagas. “O grupo etário dos 50 aos 59 anos era o grupo mais representado, com 28,7%, seguido pelo grupo com idades entre os 40 e os 49 anos (25,9%), no conjunto dos beneficiários do subsídio de doença”, lê-se na Síntese de Informação Estatística da Segurança Social. A baixa médica foi atribuída a quase 100 mil mulheres e mais de 70 mil homens, de acordo com a Segurança Social, uma tendência na divisão dos casos que já se tinha verificado. O número de prestações por assistência a filhos também registou um aumento, abrangendo 34.273 pessoas no mês passado.

Bancários reformados mais



MAIS, SBC e SBN propuseram à banca a solução para o pagamento da meia pensão. As IC aceitaram e estão em conversações com o Governo para resolver o problema

INÊS F. NETO

Os Sindicatos estão convictos de ter encontrado a solução para resolver a questão do pagamento aos bancários reformados da meia pensão, medida incluída no “pacote” do Governo para mitigar o aumento da inflação. Desde os primeiros vislumbres de que os bancários reformados poderiam não beneficiar da meia pensão

instituída pelo Governo, de forma universal, Mais Sindicato, SBC e SBN reagiram em defesa dos seus associados.

Imediatamente estes Sindicatos, prontamente assessorados juridicamente, concluíram que o não pagamento da meia pensão aos bancários reformados configurava a violação do princípio da igualdade, e desde logo requereram a todas as entidades competentes para o efeito o pedido de fiscalização sucessiva da inconstitucionalidade.

Mas atendendo a que a verificação da constitucionalidade demora tempo, além de todas as ações que foram sendo desenvolvidas, os Sindicatos da UGT não pararam no seu objetivo de encontrar uma solução que repusesse a justiça urgentemente e fosse aceitável para todos os envolvidos.

próximo de receber a meia pensão



Assim, encontrada a solução, reuniram-se com os responsáveis dos principais bancos, a quem expuseram a sua proposta. Os bancos concordaram com a viabilidade da sugestão dos Sindicatos, tendo-se comprometido a apresentá-la ao Governo.

As conversações entre a banca e o Executivo estão a decorrer e os Sindicatos consideram que tem havido abertura negocial das partes no sentido de resolver o problema – e estão convictos de que haverá uma resposta positiva em breve.

Constitucionalidade

No entanto, se as negociações não chegarem a bom porto, MAIS, SBC e SBN não se darão por derrotados. Os Sindicatos têm na sua posse o parecer do

constitucionalista Prof. Dr. Jorge Bacelar Gouveia, Catedrático da Universidade Nova de Lisboa e da Universidade Autónoma de Lisboa, que desde a primeira hora deu razão à sua pretensão, parecer esse que já está na posse do Presidente da República, Grupos Parlamentares, Procuradoria e Provedoria de Justiça, para instruir o processo de Fiscalização Sucessiva da Constitucionalidade junto do Tribunal Constitucional. Esta não é a solução que mais agrada aos Sindicatos – pelo tempo que poderá demorar uma decisão do Tribunal Constitucional – mas não abdicarão dela.

Iniciativas já realizadas

Recorde-se que MAIS, SBC e SBN não começaram agora a tomar medidas, mas logo de imediato aos primeiros indícios de que os bancários reformados poderiam ficar de fora das medidas governamentais.

Assim que a medida foi anunciada, a 6 de setembro, e os diplomas legais entraram em vigor, os Sindicatos tudo têm feito para resolver o problema. Logo entregaram a todas as entidades, com competência para o efeito, 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. Desde então foram tomadas estas iniciativas:

- Interpelação aos Bancos, ao Governo e à Assembleia da República sobre os diplomas referentes ao “pacote legislativo”;
 - Reunião com a ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, a quem foram expostos os argumentos sindicais;
 - Entrega em Belém, ao Chefe da Casa Civil do Presidente da República, de um pedido de processo de fiscalização sucessiva, previsto na Constituição, do “pacote legislativo” de mitigação da inflação;
 - Concentração de centenas de bancários reformados em S. Bento, junto à residência oficial do Primeiro-Ministro, exigindo o pagamento da meia-pensão;
 - Entrega, aos assessores de António Costa, de uma carta reivindicando o pagamento aos bancários reformados da meia pensão do “pacote legislativo”;
 - Reuniões entre os Sindicatos da UGT e os bancos, com o objetivo de sensibilizá-los para esta injustiça e reivindicar a meia pensão para os reformados e pensionistas bancários.
- Infelizmente, a situação não se resolve com a rapidez desejada.

Os bancários, no ativo ou na reforma, sabem que podem contar com o persistente empenho e dedicação do Mais Sindicato, do SBN e do SBC na promoção de iniciativas e diligências sindicais para a defesa intransigente dos seus direitos e interesses. 

Revisão para 2023

Sindicatos da FEBASE reivindicam 8,5% de aumento salarial e apoio extraordinário para ativos e reformados



MAIS, SBC e SBN entregaram às IC subscritoras do ACT do Setor Bancário, no início de novembro, uma proposta de 8,5% para a atualização de tabelas e cláusulas de expressão pecuniária em 2023. Mas face às dificuldades que os trabalhadores enfrentam, a proposta inclui ainda medidas de apoio extraordinário aos bancários no ativo e na reforma e a revisão de clausulado. E avisam: as negociações devem ser céleres

INÊS F. NETO

O processo de revisão do ACT do Setor Bancário para 2023 – e necessariamente dos restantes IRCT em vigor – será obrigatoriamente mais abrangente, tendo em conta as extremas dificuldades que os trabalhadores enfrentam. Assim, os três Sindicatos dos Bancários que integram a FEBASE decidiram apresentar – além de um aumento de 8,5% nas tabelas e cláusulas de expressão pecuniária – uma proposta de alteração de cláusulas do ACT e introdução de novas.

Face à atual situação é preciso ir mais longe para compensar os bancários, no ativo e na reforma, pelas

perdas de rendimento. Para estes Sindicatos não chega aumentar salários – é urgente reclamar medidas de apoio extraordinário para todos.

Negociar clausulado

Nesse sentido, o documento que as Instituições de Crédito (IC) receberam no início de novembro contém ainda propostas de revisão e inclusão de clausulado com vista à alteração de algumas matérias, bem como à introdução de novos temas que permitam ajudar os bancários, garantindo direitos já existentes e contratualizando outros.

Crédito à habitação, teletrabalho, dispensas de assiduidade, férias, subsídios, promoções e carreiras são apenas alguns dos assuntos que vão estar em cima da mesa na discussão com todas as instituições, que terá de iniciar-se logo após a receção da sua contraproposta, cujo prazo legal para entrega é de um mês.

Máxima celeridade

MAIS, SBC e SBN estão cientes de que é fundamental que o processo negocial decorra com a máxima celeridade, pelo que não estão disponíveis para protelar a sua conclusão como aconteceu no passado recente.

Se as IC pretendem prolongar as negociações com posições



intransigentes, os Sindicatos não hesitarão em avançar com as medidas legais ao dispor para ultrapassar a situação. A realidade dos trabalhadores é grave e incompatível com bloqueios negociais, não se compadecendo com atitudes como as da banca em 2021.

Recorde-se que o processo de 2021 por si só foi desgastante, quando os Sindicatos foram confrontados com a pretensão dos Bancos de 0% de aumentos salariais! Esta posição determinantemente repudiada pelos Sindicatos gerou um bloqueio negocial e consequente recurso à fase de conciliação mediada pelo Ministério do Trabalho.

Assim, e atendendo à necessidade urgente de garantir aumentos salariais aos bancários no ativo e na reforma, em março deste ano os Sindicatos da FEBASE encerraram a revisão do ACT do Setor Bancário para 2021 e 2022, assegurando o processamento salarial aos seus sócios em abril e maio.

Uma história que não pode repetir-se!

Bancos bem, bancários não

Para apresentar a sua proposta, estes Sindicatos ponderaram os seguintes factos:

- O sistema bancário português tem apresentado uma forte resiliência e melhorias assinaláveis em vários domínios. Acabou, também, por acomodar

razoavelmente as consequências negativas causadas pela crise pandémica, não tendo sofrido efeitos negativos de maior na liquidez, na solvabilidade, na rentabilidade e na respetiva eficiência. A evolução tem sido bastante favorável, encontrando-se ao nível dos melhores padrões do sistema bancário europeu;

- Os trabalhadores bancários não têm beneficiado dos ganhos de produtividade e dos lucros apresentados pelas Instituições (cinco milhões de euros diários!). A grande maioria dos reformados – com necessidades acrescidas no âmbito do apoio na saúde – encontram-se a viver com pensões baixíssimas e com muitas dificuldades;
 - Não só em consequência da crise pandémica e da guerra na Ucrânia, cujo impacto reflete-se nas elevadas taxas de inflação, mas também pela insuficiente evolução salarial registada nos últimos anos, os bancários no ativo e na reforma vão enfrentar um ano especialmente difícil, pelo que os bancos têm, mais do que nunca, de assumir a sua responsabilidade social para com os trabalhadores.
- MAIS, SBC e SBN tudo farão para defender a sua proposta negocial, empenhando todos os meios ao seu alcance para garantir justiça salarial para os bancários. Oportunamente os Sindicatos informarão os seus sócios sobre o decorrer das negociações. 

Este ano foi a 13 de novembro que se assinalou o Dia da Igualdade Salarial, uma data instituída pelas Nações Unidas como alerta para a discrepância entre o que auferem homens e mulheres. Sem data fixa, comemora-se simbolicamente no dia em que as mulheres deixariam de ser remuneradas pelo trabalho que desenvolvem até ao final do ano – contrariamente aos seus colegas do sexo masculino



A insidiosa (des)iguala

CRISTINA TRONY

Conforme a diferença salarial entre géneros é reduzida, o Dia da Igualdade Salarial aproxima-se, lentamente, do final do ano, num caminho que deveria já ter sido completamente trilhado. Este “gap” é agora, segundo a Comissão Europeia, de 14,1%, ou seja, em média as mulheres ganham, por hora, menos 14,1% do que os homens.

Em Portugal, e de acordo com os dados divulgados pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, em 2019 esta diferença era de 14%. Uma melhoria, se considerarmos que entre 2001 e 2017 o GPG (*gender pay gap*) relativo ao ganho médio por hora foi sempre superior a 20%, segundo um estudo da OIT* de 2021.

A ajuda da legislação

Esta sistemática diferença, sempre em desfavor das mulheres, continua, apesar de todas as medidas legislativas tomadas nesse sentido – Portugal ratificou a Convenção n.º 100 da OIT em 1967 (sobre igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor) e em 1979

introduziu pela primeira vez no quadro jurídico nacional a referência a “trabalho igual ou de valor igual”, por via do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, que proibiu a discriminação e a promovia da igualdade no domínio do trabalho, do emprego e da formação profissional. Ou seja, há 43 anos!

Desde então, foi aprovada mais legislação (incluindo alterações ao Código do Trabalho) sobre esta temática, além do reforço da ACT, do papel da CITE, da criação de um barómetro salarial, entre muitas outras medidas para a promoção da igualdade salarial.

Apesar de um quadro legislativo cada vez mais implacável para com a discriminação – que, reconheça-se, tem tido resultados – por que ainda não se conseguiu a sua eliminação?

Fatores determinantes

Sendo Portugal um caso especial no contexto europeu devido à forte participação das mulheres no mercado de trabalho, ao número de horas trabalhadas, e ao número de trabalhadoras com filhos pequenos, por que elas continuam maioritariamente nos postos de trabalho mais mal remunerados e muito poucas ascendem ao topo?



Idade salarial

Se analisarmos os quatro fatores determinantes nas estruturas salariais sobre os quais é ponderada a diferença salarial entre géneros – habilitações literárias, idade, regime de trabalho (tempo completo vs tempo parcial) e emprego no setor privado ou no setor público – a realidade do atual mercado de trabalho mostra-nos (e as estatísticas oficiais comprovam-no) que as razões para a discrepância salarial são poucas, e sobretudo não explicam a sua dimensão.

Embora a percentagem de mulheres com apenas o ensino básico seja superior à dos homens (sobretudo entre os grupos etários mais elevados) – ocupando, por isso, os empregos menos classificados e pior remunerados – elas são a maioria entre os que detêm um diploma do ensino superior (33% contra 19,9% em 2018) e os géneros estão praticamente equipados quanto ao ensino secundário e pós secundário, com uma ligeira vantagem delas (27,9% vs 27,4%). Então por que tão poucas mulheres ocupam cargos superiores?

Já no que diz respeito ao regime de trabalho, em 2017 tinham um contrato de trabalho sem termo 70,4% das mulheres e 68,3% dos homens, e com contrato a tempo parcial estavam 52,8% das mulheres face a

44% dos homens. O GPG era de 20,05% e de 28,82%, respetivamente.

Por outro lado, as mulheres encontram-se sobrerrepresentadas em setores como saúde e educação, e nos setores com remunerações mais baixas, como alojamento e restauração. Os homens, pelo contrário, representam a maioria nas indústrias extrativas, construção e no setor da eletricidade. Nos setores mais bem remunerados – eletricidade e afins, banca e seguros, ou instituições extraterritoriais – a proporção de homens é sempre superior.

Do mesmo modo, os valores do GPG vão crescendo à medida que a remuneração é mais elevada, revelando maiores diferenciações salariais entre homens e mulheres nos níveis de ganhos superiores.

As “remunerações variáveis”

Depois destas constatações, fixemo-nos nas formas insidiosas como a desigualdade salarial se mantém e por isso é mais difícil de combater. Eis alguns exemplos.

No setor da distribuição, a peixaria é dominada por mulheres, enquanto o talho o é por homens. O salário dos talhantes é mais elevado do que o das peixarias.

No setor privado é uso o recurso a “remunerações variáveis”, em dinheiro ou espécie, como forma de recompensar trabalhadores e compondo assim o ganho médio mensal. Trata-se de variáveis como isenção de horário, atribuição de viatura, despesas de representação, subsídio de disponibilidade, etc.

E é nessas atribuições que muitos empregadores discriminam em função do género: na mesma função, elas têm 1 hora de isenção, eles têm 2 horas; a viatura atribuída a elas é de uma marca inferior à deles; o valor para as despesas de representação é menor...

Como refere a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), são “prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário, ambos em desfavor das mulheres”. Em 2015, a diferença do ganho médio mensal entre homens e mulheres era de 19,9% (contra 16,7% na remuneração média mensal).

Consciencialização

Que papel cabe então aos Sindicatos para combater um *modus operandi* tão enraizado na sociedade?

Além de continuar, sempre, a insistir na contratação e na negociação coletiva de forma a eliminar as discriminações a nível salarial e assente no conceito de trabalho de valor igual, deve denunciar todos os casos de enviesamento salarial às autoridades competentes. Mas o maior trunfo é a consciencialização dos trabalhadores, incentivando-os a não aceitarem discriminações deste ou de outro tipo e respaldando-os na sua posição. ■

** Estudo sobre a diferença salarial entre homens e mulheres em Portugal, Organização Internacional do Trabalho, 2021*



JOÃO ESCARDUÇA*

Num momento em que se inicia em Portugal o processo que poderá, ou não, conduzir o país para a oitava revisão constitucional desde a aprovação da Constituição em abril de 1976, e em que começam a ouvir-se as primeiras vozes críticas anunciando um ataque em curso ao capítulo dos direitos, liberdades e garantias e aos direitos fundamentais dos cidadãos, analisaremos, neste número da Mais Bancário, a questão do uso e privacidade do correio eletrónico dos trabalhadores e o controlo que sobre ele pode ser exercido pelas entidades patronais e o respetivo regime legal.

Pode o empregador ter livre acesso ao email dos seus trabalhadores? Pode o empregador controlar o email profissional do trabalhador para fins disciplinares, profissionais ou outro? Pode o trabalhador usar o email profissional para fins pessoais sem que o empregador o possa monitorizar ou controlar? Quais as consequências para o trabalhador e para o empregador se violarem as regras legais ou regulamentares sobre o tema?

Na abordagem a este tema importa definir e precisar, em primeiro lugar, o que nos dizem as várias fontes legais sobre o tema.

Direitos do Homem e Constituição

Desde logo, a Convenção Europeia dos Direitos do Homem estatui no Art.º 8.º n.º 1 que “Qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência”.

Este princípio, tal qual está moldado neste documento emanado do Conselho da Europa, só admite cedências, expressamente previstas na lei, perante casos de segurança nacional, segurança pública, bem-estar económico do país, defesa da ordem e prevenção das infrações penais, proteção da saúde ou a proteção dos direitos e liberdades de terceiros.

Também a Constituição da República Portuguesa prevê e salvaguarda o direito à reserva da vida privada e familiar e o direito à proteção dos dados pessoais, determinando ainda que “são nulas todas as provas obtidas mediante (...) abusiva intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações” (Art.º 32.º n.º 8), culminando com a consagração, no Art.º 34.º, do princípio da inviolabilidade do sigilo da correspondência, do domicílio e dos outros meios de comunicação privada.

Código penal...

O próprio Código Penal Português prevê a pena de prisão até um ano a quem, sem consentimento, violar correspondência ou qualquer tipo de comunicação que não lhe seja dirigida ou as divulgue sem para tal estar autorizado (Art.º 194.º).

Refira-se que esta proibição abrange não só os meios tradicionais de comunicação, como também os correios eletrónicos e as redes sociais, veículos indispensáveis de circulação da informação e comunicação nos dias de hoje.

E o Código de Processo Penal, onde estão definidas as regras, os procedimentos e o que é ou não admissível utilizar nos processos criminais, proíbe expressamente a utilização de provas cuja obtenção não tenha sido

Controlo do correio eletrónico do trabalhador por parte do empregador

Na aplicação e interpretação dos preceitos normativos que regem esta matéria, torna-se fundamental encontrar a justa medida do equilíbrio entre a proteção da reserva e da intimidade do trabalhador e os princípios da liberdade de organização empresarial

autorizada ou precedida de autorização por um juiz (Art.º 189.º CPP).

... e Código do Trabalho

Por seu turno, o Código do Trabalho estabelece, no Art.º 16.º, que tanto o empregador como o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade e guardar reserva quanto à intimidade da vida privada da contraparte e no Art.º 22.º consagra o direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e de toda a informação não profissional veiculada através do correio eletrónico, sem prejuízo, acrescenta-se no n.º 2, de o empregador poder estabelecer regras de utilização do correio eletrónico profissional.

A Comissão Nacional de Proteção de Dados também se pronunciou, através da deliberação 1638/2013, emitindo um parecer que, ainda hoje, quase dez anos volvidos, se mantém atual e estruturante no nosso ordenamento jurídico no que a este tema diz respeito e cuja leitura se recomenda.

Justa medida de equilíbrio

Sinalizadas algumas das principais normas em vigor no nosso sistema jurídico sobre este tema, importa referir, como a própria leitura das referidas normas sugere, que a reserva das comunicações e o respeito pela intimidade da vida privada constituem valores fundamentais e estruturantes do nosso ordenamento jurídico. Se é pacífico que o empregador pode estabelecer e implementar regras relativas ao uso do correio eletrónico profissional dos seus trabalhadores, não é menos pacífico

que, mesmo nesses casos, está o empregador proibido de aceder, consultar, visualizar ou divulgar o conteúdo de mensagens privadas ou pessoais dos trabalhadores. Estas proibições implicam que ao empregador está também vedada a possibilidade de utilizar comunicações eletrónicas do trabalhador, cujo acesso tenha sido feito ao arrepio das normas legais, para efeitos disciplinares. É, pois, evidente que na aplicação e interpretação dos preceitos normativos que regem esta matéria, torna-se fundamental encontrar a justa medida do equilíbrio entre a proteção da reserva e da intimidade do trabalhador e os princípios da liberdade de organização empresarial.

Adequação e boa-fé

E para isso é imperioso que, na determinação do que é ou não aceitável no domínio do controlo que o empregador efetua sobre o trabalhador, sejam utilizados e aplicados os princípios da proporcionalidade, necessidade, adequação e boa-fé.

O contexto pandémico que vivemos e os sucessivos períodos de estado de emergência que atravessámos tiveram o condão de nos mostrar a facilidade e a rapidez com que se suprimem da ordem jurídica, ainda que temporariamente, princípios e valores que demoraram anos e décadas a conquistar, sobretudo na área dos direitos fundamentais, motivo pelo qual a participação empenhada, atenta e ativa dos trabalhadores e dos cidadãos na vida coletiva do país e das suas instituições, é, cada vez mais, indispensável na construção de um mundo melhor, mais justo e mais seguro.

**Advogado do MAIS*



Encontro anual do GRAM

Do passado ao futuro,

O tema era por si só inspirador – “Mulheres bancárias, passado, presente e futuro” – e tanto as quatro oradoras convidadas quanto as muitas participantes (e os participantes, que também os houve) emprestaram ao debate, com a partilha das suas próprias experiências, uma riqueza de testemunhos que traçou a história da banca ao longo dos anos através dos seus protagonistas

ELSA ANDRADE

O Encontro anual do GRAM, que decorreu na Costa de Caparica entre 21 e 23 de outubro, foi considerado por muitos uma das melhores reuniões já realizadas e por vários motivos. Desde logo, pela saudade que dois anos de pandemia trouxeram e pelo desejo de convívio presencial; depois, pela quantidade de sócias que responderam à chamada e a forma empenhada como participaram; pela presença ativa e interessada

de homens e, claro, pela qualidade e diversidade de situações apresentadas pelas convidadas, sendo elas, também, da casa, ou seja, do universo do MAIS e do SAMS.

Dividido em dois painéis, o Encontro dedicou a manhã de sábado ao debate sobre “Passado e Presente”, que contou com as intervenções de Olga Duarte, diretora comercial do ex-Banco Nacional Ultramarino (BNU) e atualmente reformada, e Helena Adegas, diretora do Departamento de Mercados do Banco de Portugal (BdP); já a tarde foi preenchida com o tema “Presente e Futuro”, cujas oradoras foram Rita Gameiro, responsável pelo Negócio de Custódia para Institucionais do Banco Santander Totta (BST) e Tânia Maltez, do Banco Montepio e atualmente a exercer funções como coordenadora da Comissão de Juventude do MAIS.

Como disse Amália Varela, coordenadora do GRAM (de que fazem parte também Eugénia Silva e Teresa Pereira), a ideia subjacente ao Encontro foi trazer histórias na primeira pessoa, em contraponto a dissertações teóricas. “E trazer histórias de vida era trazer também os seus protagonistas. Narradas na primeira pessoa, as vivências profissionais enquanto mulheres em instituições de



vida e obra de bancárias

particularidades diversas – banco público (CGD), entidade reguladora (BdP), banca comercial (BST) e um banco com características específicas (MG) – acrescenta valor a qualquer um nesta sala.”

E provou ter razão, a julgar pelas intervenções das sócias, que podem ser resumidas nas palavras de uma jovem bancária dirigindo-se às oradoras de mais idade: “Obrigada por criarem esta realidade para nós, hoje a nossa situação é muito diferente.”

Críticas construtivas

A abertura dos trabalhos esteve a cargo do vice-presidente da Direção, que elogiou o trabalho desenvolvido pelo GRAM, responsável por uma sala repleta de sócias e sócios e agradeceu a todos por prescindirem de um fim de semana em família para participarem em mais uma iniciativa do Mais Sindicato. Trabalhador do BdP ainda no ativo e há três mandatos no MAIS, João Carvalho mostrou-se convicto de que durante o Encontro surgirão muitos contributos, sugestões e críticas.

“Nós precisamos de críticas. Nas organizações, se tudo corre bem e não há críticas, algo está mal. Por



João Carvalho e Amália Varela

experiência, quando as pessoas dizem sempre que sim estão a fazer um frete. Por isso sempre fui crítico, no sentido construtivo.”

Lembrando que ser bancário hoje não é como há 40 anos, quando o emprego era para a vida, João Carvalho alertou para a necessidade “de acompanhar a mudança e esta realidade”. Também as instituições devem encontrar ▶



mecanismos para reter os trabalhadores e compensá-los. E o MAIS, com 1.540 trabalhadores, não é diferente.

"Somos eleitos pelos nossos associados, e sentimos que as pessoas devem ser críticas. Mas infelizmente isso é feito boca a boca, muitas vezes sem fundamento. Façamos de forma fundamentada, através de um email ou escrevendo, e se ao fim de uma semana ou duas não têm *feedback*, voltem a insistir. Estou a falar-vos disto, porque um pouco do meu dia a dia é responder aos sócios e faço-o criteriosamente, sempre preocupado em resolver os problemas, embora por vezes o que nos pedem não possa ser concretizado", disse o vice-presidente, acrescentando: "Essas são as críticas que nos chegam e só assim podemos agir."

Eleições

João Carvalho referiu-se às eleições que se realizarão em 2023, frisando que não estava a fazer campanha, pois "ainda nem há listas", mas a falar apenas de um acontecimento estatutário.

"É bom que os sócios, ativos ou reformados, tenham consciência real de como está a instituição. De onde ela vem já todos sabemos, é preciso saber para onde ela vai. Temos um dos melhores serviços particulares de saúde, mas temos de procurar que seja melhor", salientou. Referindo que a atual Direção do Sindicato tem no seu corpo de gestão muitos jovens – "penso que nunca teve tantos ao mesmo tempo como neste mandato" – tem também muitas senhoras presentes, evidenciou o vice-presidente, concluindo com "uma palavra de solidariedade, de preocupação e de atenção de que as pessoas quando pensam em formar uma lista devem lembrar-se que a banca é constituída, tal como o nosso Sindicato, por homens e mulheres".

"Um homem de saias"

Cristina Trony, Tesoureira e membro da Direção do MAIS, encerrou o dia de debate e troca de experiências contando o seu exemplo quando entrou para a CGD, em 1991.

"Estava numa agência onde a maioria era constituída por mulheres, inclusive a gerente. E era ela quem mais discriminação fazia", relatou, acrescentando: "Era um homem de saias. Ela trazia nas palminhas das mãos os poucos rapazes na agência, e as mulheres, principalmente as que tinham filhos, eram sempre mais penalizadas."

Mais um caso, semelhante a tantos outros relatados ao longo do dia. "Como disse a Olga Duarte, é mais difícil ser mulher e progredir. Mas fico muito contente por ter havido uma grande evolução desde os tempos da Olga até aos tempos da Tânia."

"Como alguém disse há pouco, os homens estão diferentes, as mulheres estão diferentes, a sociedade está diferente. Ainda temos de lutar mais, mas chegaremos lá. Acho que estamos no bom caminho", frisou Cristina Trony.

Considerando que as mulheres devem valorizar-se e ter a coragem de se candidatar aos cargos, a Tesoureira do Sindicato reforçou: "Todas as empresas, incluindo a banca, só têm a ganhar com a partilha entre homens e mulheres, aproveitando o que cada um pode trazer de melhor à organização. Nós temos as tais *soft skills*, eles destacam-se por outras, como serem mais pragmáticos."

E concluiu: "Espero que as administrações também entendam que há mais valias em ter mais mulheres na administração para que a sociedade seja mais equitativa. Vamos arregaçar as mangas!" 🍷

Progredir num universo de homens



A mesma profissão, dois percursos, duas histórias de vida que se entrecruzam e separam na experiência. Em comum, a difícil realidade para conquistar o seu lugar na banca

“Passado e Presente” foi o primeiro painel do Encontro e juntou no “palco” Olga Duarte e Helena Adegas. Eugénia Silva, do GRAM, apresentou-as à sala, bem como o objetivo do tema.

“Como sempre acontece, dedicamos estes dias a refletir sobre os múltiplos papéis desempenhados pelas mulheres bancárias, enquanto profissionais, cuidadoras da família, membros da sociedade e, em muitos casos, elementos ativos de instituições da vida pública, como o Mais Sindicato – e algumas dessas mulheres estão aqui”, disse, acrescentando: “Desta vez, trouxemos o tema da reflexão para dentro de portas, ou seja, através das nossas convidadas vamos lembrar o passado da nossa profissão, analisar o presente e projetar o futuro.”

Concluindo, uma frase de Michelle Obama: “Não há limites para o que uma mulher é capaz de realizar.”

Olga Duarte fez o seu percurso profissional no Banco Nacional Ultramarino, onde exerceu diferentes funções, nomeadamente na Direção Comercial do Banco.

Atualmente está reformada, mas ainda ligada à área como membro da direção da Associação dos Antigos Empregados do BNU.

Uma introdução clara, mas que deixou muito por dizer sobre esta mulher extraordinária com um percurso singular. Ela própria desvendou-o.

Olga Duarte é um furacão de vida. Aos 73 anos, 55 como bancária, dominou a assistência com a sua voz grave, sentido de humor e coragem para se expor. “A banca está muito diferente, não tem nada a ver com o meu tempo”, disse. “Para mostrar o que a banca evolui, basta dizer que na agência da CGD onde está o meu filho há mais mulheres do que homens e a gerente é uma mulher, coisa que há 50 anos não era possível.”

Nascida em Benagil (Algarve), numa família de pescadores “muito pobres”, aos seis anos foi para Portimão com a família para frequentar a escola primária e fez então a 4.ª classe. Como gosta de afirmar, várias “janelas se abriram” ao longo da vida, dando-lhe a oportunidade de continuar a estudar, embora sem dinheiro para frequentar a universidade.

Ela e os homens

Começou aos 18 anos na sede do BNU, na Rua Augusta. “Entrei para uma secção de 40 homens e eu”, conta. Uma situação que vivenciou várias vezes, como na agência da Almirante Reis. “O gerente mandou tapar a parte de baixo da secretária com cartões, para que os clientes não me vissem as pernas.”

Foi nessa altura que conheceu o pai do seu filho, de quem se divorciou anos depois, confessando que “a única 



Helena Adegas
durante a
intervenção

coisa boa desse casamento foi o meu filho". Depois, diz apontando para o atual marido, "encontrei este cavalheiro, somos casados há 36 anos, com muito amor, muita felicidade e muito respeito mútuo".

Como bancária voltou a encontrar dificuldades por ser mulher. Na nova agência, o gerente não queria mulheres. "Tinha a mania de que havia de me dominar, quando falava comigo punha a mão no meu braço. Disse-lhe: tire a mãozinha, que eu oiço com os ouvidos", recorda com sagacidade.

Quando abriu uma vaga para subgerente, foi ao diretor. Prometeu-lhe o cargo daí a um ano e cumpriu. Nessa altura foi convidada pelo Chase Manhattan Bank. "Ia como *manager*, ganhar três vezes mais do que no BNU. Só que era com contrato a prazo renovável e para a área comercial. Acabei por recusar."

Mais uma agência, "homens e eu", e finalmente é nomeada gerente. "Fui a primeira gerente da banca em Portugal", afirma orgulhosamente enquanto a assistência aplaude.

"Nunca tive problemas com as pessoas com quem trabalhava, pois eu não impunha, explicava."

Como gerente e mulher, salienta dois episódios: a de um cliente que queria falar com o gerente e lhe disse: "as mulheres não são gerentes". E "foi-se embora". Outra diz respeito à impossibilidade de, como gerente, utilizar o cartão do banco para pagar o almoço com clientes. "Eles nunca me deixavam pagar."

A gravata

Das muitas histórias vivenciadas, recorda algumas, com diversão. Porque costumava dizer aos colegas "você ou porta-se bem ou leva na cabeça", no jantar de despedida ofereceram-lhe uma moca de Rio Maior e uma gravata cor-de-rosa.

Ainda a propósito, Olga Duarte lembra-se de quando pretendeu que o caixa de uma agência usasse gravata, ao

contrário das camisas tipo Havai abertas à frente. Ao ser abordado, respondeu-lhe que o ACT não o exigia. "Não está lá escrito, mas é conveniente e se amanhã não trouxer uma camisa e gravata, vai para a cave. No dia seguinte veio de camisa branca e gravata preta."

Entretanto chega à Direção, onde teve várias funções. Em 1996, na Direção foi responsável pela área da Produção de Crédito, onde sofreu uma das maiores discriminações. Numa reunião sobre as necessidades dos balcões, foi apresentada à área comercial, e o diretor de informática disse-lhe: "A senhora está farta de reclamar... está cheia de sorte, nem licenciada é e está na Direção", conta Olga. "Ele não diria isto a um homem." Retorquiu-lhe: "Posso responder-lhe de duas maneiras: uma era com a falta de respeito que o senhor está a ter; outra é dizer-lhe que tenho uma licenciatura que nunca terá em vida – sou licenciada em balcões. O homem calou-se."

A desilusão

Em 2000 dá-se a integração do BNU na CGD e Olga Duarte foi para a Caixa, como diretora. Tinha 52 anos e 33 de "casa".

"A CGD tratou-me muito mal, não queriam diretores do BNU. Fui posta num gabinete, não me deram nada para fazer, tinha carro do banco e não me deixavam pô-lo na garagem."

Nessa altura saiu uma circular interna a permitir a reforma aos 55 anos. "Eu tinha 52, mas deixaram-me ir. Reformei-me com essa idade", concluiu, ainda amarga, mas não sem deixar uma palavra de ânimo: "Com muita resiliência as mulheres conseguiram e estão aí!"

Reflexões

A oradora seguinte, Helena Adegas, diretora do Departamento de Mercados do Banco de Portugal, iniciou a sua intervenção esclarecendo que não iria centrar-se tanto

no seu percurso pessoal, mas em algumas reflexões fruto da sua experiência.

“Não vou conseguir competir com a Olga. Não precisei de refilar e de lutar tanto, porque felizmente as coisas foram-se tornando um pouco menos difíceis”.

Num discurso contido, Helena Adegas contou uma história sobre leões que presenciou em África, utilizando-a como alegoria à nossa vida: uma leoa caçou um antílope e lutou com uma segunda fêmea pela carne, enquanto o leão se aproximava. A leoa que não caçou fugiu logo, a outra ainda lutou, mas foi o leão quem ficou com o antílope.

“A maior fraqueza das fêmeas é a falta de solidariedade e a concorrência entre elas, o que beneficia os machos. Somos as mais críticas umas para as outras”, afirmou em jeito de conclusão, acrescentando: “As mulheres que se destacam normalmente são alvo de críticas, sobretudo por parte das outras mulheres – e é uma pena que seja assim.”

“Tive sorte”

Infletindo para um discurso mais pessoal, Helena Adegas assumiu que teve “sorte” – pelo apoio da família, pela época em que cresceu (anos de 1960/70), pelas oportunidades recebidas. Mas ter uma carreira vinha com “uma contrapartida, que era ter uma sobrecarga doméstica”.

“Tive uma vida relativamente facilitada, com ajuda dos pais, sogros, empregada doméstica”, admitiu, exemplificando:

“Nos anos 90, consegui passar um ano no estrangeiro e fazer um MBA; o meu marido arranjou uma solução para si e pudemos estar ambos fora, com o filho de quatro anos.”

Tendo iniciado a carreira profissional numa parabancária, dois anos depois entrou no BdP, onde a 1 de outubro



Olga Duarte “prende” a sala com a sua história

cumpriu 37 anos de “casa”. Dessa época, recorda não haver “ainda um ambiente paritário, mas comparado com outras instituições era bastante bom. Nunca me senti prejudicada por ser mulher”.

Se nessa altura havia poucas mulheres em posições destacadas, a situação evoluiu muitos nos últimos 30 anos e “foi havendo mais mulheres nas chefias intermédias, depois nos cargos de direção”.

O problema para as mulheres, destaca Helena Adegas, era a falta de exemplos femininos: “Tínhamos poucas mentoras para seguir.”

Conselhos às jovens

“Acho que há maior equilíbrio de género e uma paridade quase total em posições intermédias, a dificuldade está nos lugares de topo. Mas é uma questão de tempo”, concluiu Helena Adegas, que terminou a intervenção com quatro “conselhos que eu daria às bancárias mais jovens do que eu, com base na minha experiência”:

- Arranjem um bom parceiro ou não arranjem parceiro nenhum;
- Desenvolvam o vosso próprio estilo, não se sintam na obrigação de copiar modelos masculinos;
- Não tenham vergonha daquilo que alcançamos por sermos diferentes e aproveitem os *soft skills* das mulheres. Aplicados ao local de trabalho, aliados aos *skills* da nossa formação, são superimportantes;
- Tenham paciência com o nosso ciclo biológico. Nós, mulheres, devemos ter objetivos mais a longo prazo. Tendemos a ser mais corredoras de fundo, pois na nossa vida temos fases mais aceleradas, outras em que temos de desacelerar (quando os filhos são a prioridade) para acelerar novamente mais tarde. 



Cristina Trony
entre os
elementos do
GRAM: Eugénia
Silva (esquerda)
Teresa Pereira
e Amália Varela
(direita)

O presente que também será futuro

Duas jovens bancárias enfrentam as voltas e contravoltas das mudanças no setor e estão prontas para continuar na profissão. Porque, por muitas máquinas e sistemas que imponham, nada substitui o “toque humano” na relação com os clientes

São jovens, bancárias e chegaram à banca por convicções diferentes. Rita Gameiro, responsável pelo Negócio de Custódia para Institucionais do Banco Santander Totta (BST) e Tânia Maltez, do Departamento de Gestão de Imóveis do Banco Montepio (BM) e coordenadora da Comissão de Juventude do Mais Sindicato, foram as oradoras do painel “Presente e Futuro” do Encontro.

Teresa Pereira, do GRAM, apresentou as convidadas e aproveitou para relatar a sua experiência como bancária da CGD por mais de 40 anos. “Em 1975, na minha secção havia muitas mulheres, mas as chefias intermédias e chefes de setor eram homens.” “Nessa altura, fazíamos tudo manualmente, não havia computadores”, recordou. Mais tarde, as máquinas instalaram-se. “Os computadores foram evoluindo e nós também. É o mesmo que vai acontecer agora. Somos seres humanos, vamos adaptar-nos”, afiança.

Filha de sindicalista...

O seu apelido não é estranho para muitos. Rita Gameiro é filha de José Gameiro, sindicalista de longa data e coordenador da Regional de Santarém, infelizmente falecido recentemente.



Rita Gameiro, a geração do presente

E Rita recordou o pai emotivamente e com muito respeito, bancário do então FONSECAS & BURNAY. “Como era boa aluna e o banco tinha bolsas de estudo, foi-me proposto aproveitar e mais tarde entrar para os quadros. Nem pensar!”, refere. Preferiu fazer o seu próprio percurso, estudar Gestão e no último ano de faculdade foi convidada por um professor para ingressar no Santander Negócios. “Integrei-me e fiquei nessa área até hoje.” E “senti que pelo mérito consegui crescer e atingir o objetivo”, assume.

Mas em 2010, com a integração no BST, percebeu que a cultura masculina imperava e progredir só por convite. O mérito ficava à porta. “Os convites são entre os amigos, um homem convida um homem, e uma mulher também. As mulheres não convidam mulheres e se não fizermos nada daqui a 130 anos ainda estaremos assim”, critica. Como defendeu, é, também, uma questão de negócio. “Nos EUA, estudos feitos em empresas cotadas com mulheres no *board* mostraram que o seu desempenho é muito melhor do que naquelas só geridas por homens.” Ou seja: “É uma questão de as mulheres terem capacidades que até agora não foi possível mostrar e comprovar. Portanto, temos de fazer melhor e com alguma força”, assim falou a filha do sindicalista.

Sempre haverá bancários

Lúcida nas suas observações, Rita Gameiro não escamoteia a redução de balcões. “O bancário do futuro não será o de hoje nem o do passado, necessariamente. O que nos obriga a considerar o que poderemos ter para servir a banca.”

Em sua opinião, dois grandes grupos continuarão na profissão: “Um que se empenha em desenhar os sistemas para termos o banco nas nossas mãos, e outro grupo de pessoas capazes de servir o cliente, conhecê-lo e resolver os seus problemas, dando-lhe o máximo de tempo. E isso só se faz num balcão.” “Não nos iludamos, a mudança vai custar muito, com muito desemprego”, vaticinou Rita Gameiro. “Temos de estudar sempre, e com certeza vamos acompanhar a banca nesta transformação, pois temos uma mais-valia que nenhum computador imita: o toque humano”, considerou.

A menina que queria ser bancária

Era uma vez uma menina que escolheu ser bancária. Tinha 14 anos. Ou melhor, “era uma vez a irmã de uma menina que escolheu que menina seria bancária”. Foi assim que Tânia Maltez – bancária desde 2006 e atualmente na atividade sindical como coordenadora da Comissão de Juventude do MAIS – iniciou a sua intervenção.

Por sugestão da irmã, aos 14 anos fez os testes psicotécnicos para entrar no Instituto de Formação Bancária (IFB), onde esteve até terminar o curso. Por três anos passou as férias em estágio no BPI “enquanto os outros iam à praia”, e aos 18 anos entrou nos quadros do banco como assistente comercial, em balcões na linha de Sintra. No BPI a formação era a sério e adquiriu competências na área comercial ainda hoje válidas, reconheceu. “O BPI deu-me duas coisas: a experiência, uma realidade que nos fica para vida, e um marido.”

Em 2010 aceitou o desafio de dois colegas que a chefiavam e partiu com eles para o Finibanco como gestora de negócios. “Foi um grande choque pela diferença entre o apoio



Tânia Maltez imagina-se bancária até à reforma

informático no BPI e o que havia no Finibanco. Um recuo de 20 anos e senti-me bastante perdida”, reconheceu.

Por isso, quando poucos meses depois o Montepio comprou o banco “o entusiasmo foi enorme”, mas as esperanças logo goradas. “Nada foi como imaginámos”, recorda Tânia Maltez.

O peso da gravidez

“Sou uma pessoa que procura saber, não tenho muito medo de errar. Era gestora de empresas, depois fui exercer funções de assistente comercial, à espera de voltar a ter uma carteira de clientes. Enquanto isso não aconteceu... aconteceu-me isto”, disse, apontando para os três filhos. “As nossas perspetivas de vida mudam, deixamos de fazer escolhas só por nós.”

“Quando estive grávida e tive os meus filhos foi a primeira vez que senti efetivamente a discriminação”, confidenciou Tânia Maltez e explicou porquê: “Enquanto grávida não era uma opção para ser promovida e quando de regresso não fazia sentido porque estive seis meses fora.”

Mais tarde acumulou a gestão da carteira de clientes com a função de segunda responsável por um balcão e a saúde ressentiu-se. “Fui parar ao Departamento de Gestão de Imóveis, e pese embora tenha gostado não era muito desafiante”, confessou.

Mas novo desafio a motivou: a vida sindical. Em 2019, entrou para os Corpos Gerentes do MAIS e desde então coordena a Comissão de Juventude. “Atrair jovens para a vida do Sindicato é uma tarefa extremamente difícil”, admitiu.

E retomando o tema central para concluir, foi clara: “O futuro não será o que é hoje. Acredito que haverá ‘megabalcões’ e o resto passará pela via digital. Temos de continuar a demonstrar que a parte humana, as nossas competências de comportamento, essas não podem ser substituídas por máquinas.”

E a menina que queria ser bancária imagina-se “bancária até à idade da reforma... se o futuro não me pregar uma partida.” 



Combater a inf

O aumento brutal do custo de vida, com os preços do gás, energia e alimentação à cabeça, começa a ter consequências no bolso dos trabalhadores mais vulneráveis. Cabe aos governos lançarem medidas urgentes que mitiguem esta crise e devem fazê-lo ouvindo as propostas dos sindicatos, cujo único objetivo continua a ser o bem-estar das famílias. Esta é a opinião de Esther Lynch, vice-secretária-geral da Confederação Europeia de Sindicatos (CES), cujo artigo publicamos

ESTHER LYNCH*



lação é urgente

Em setembro, os ministros da Energia da União Europeia (UE) reuniram-se numa sessão de emergência para discutir medidas que mitiguem os altos preços da energia e o ponto de situação na preparação para o inverno. Eles devem tomar medidas decisivas para enfrentar esta crise: é necessária uma ação imediata para apoiar as famílias que não podem comprar alimentos ou aquecer as suas casas.

Os preços do gás aumentaram sete vezes, com um impacto indireto no custo da eletricidade. Isso, por sua vez, gera aumentos de preços em toda a economia. As despesas gerais estão mais altas do que nunca e

as empresas industriais com uso intensivo de energia enfrentam crescentes dificuldades operacionais. A gravidade do impacto atinge cada setor de maneira diferente, da hotelaria à manufatura. Mas muitas empresas já enfrentam aumentos incontroláveis nos custos operacionais, aumentando o risco de encerramento e desemprego.

A crise é agora, não em algum momento no futuro. O desafio é conter o aumento do custo de vida, proteger os empregos e rendimentos e partilhar os encargos de maneira socialmente justa. Durante o verão, a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) e as suas 

afiliadas nacionais propuseram medidas urgentes para enfrentar essa crise do custo de vida.

Alarme**

Os números são assustadores. Em julho, a taxa de inflação da UE era de 9,8% (8,9% na zona euro) – a mais alta desde o início dos registos da UE. E esse número esconde enormes diferenças entre os Estados-membros, com a inflação na Estónia a chegar a mais de 23% e os seus vizinhos bálticos não muito atrás. Por outro lado, os aumentos salariais não conseguiram acompanhar o ritmo, com uma média de apenas 3,8% em 2022 em toda a UE até agora. A Comissão Europeia confirmou que os preços, e não os salários, estão a impulsionar a inflação. Ao mesmo tempo, as empresas europeias aumentaram os lucros e os pagamentos aos acionistas. Grandes corporações, especialmente no setor de energia, estão a aumentar os preços para os consumidores e para a indústria enquanto acumulam lucros maciços. Em agosto, por exemplo, a BP informou que os seus lucros do segundo trimestre mais do que triplicaram para um máximo de 14 anos de 9,3 bilhões de euros, gerando um aumento de 10% nos dividendos.

Mas as estatísticas não descrevem o verdadeiro stress e as dificuldades dos trabalhadores por toda a Europa, incapazes de perceber como vão pagar as contas de combustível, comida e rendas neste inverno. Na maioria dos países da UE, a conta de energia média anual é agora superior a um mês de salário para um trabalhador com salário mínimo, com base nos preços da energia para julho de 2022. Na Holanda, são necessários 48 dias de trabalho para cobri-la; no ano passado foram 28 dias. Em quatro países – Eslováquia, Grécia, Chéquia e Itália – a conta de energia média é agora superior ao salário de um mês, mesmo para um trabalhador que ganha o salário médio. Embora estes dados se refiram a julho, a crise que os trabalhadores enfrentam agora é ainda pior, devido aos aumentos mais recentes nos custos da energia, alimentação e outros itens básicos.

Estratégia

Essa é a realidade que os sindicatos já estão a experienciar. A CES respondeu com um plano de seis pontos estabelecendo uma série de medidas urgentes para enfrentar a crise.

Em primeiro lugar, os salários devem aumentar para fazer face aos aumentos do custo de vida e dar aos trabalhadores uma fatia justa dos lucros e da produtividade. Além da necessidade de os salários mínimos serem adequados à luz do aumento do custo de vida, sistemas fortes de negociação coletiva são fundamentais para garantir uma remuneração justa e devem ser promovidos em conformidade com a diretiva do salário mínimo. O aumento dos salários e a negociação coletiva reforçada devem ser tratados como ferramentas essenciais para uma saída justa e com sucesso da crise. Mas será necessário mais, e rapidamente, para lidar com a escalada da crise. A intervenção governamental é



vital. Tal como durante a pandemia, o apoio financeiro direcionado deve ser oferecido a pessoas vulneráveis que simplesmente não conseguem sobreviver. Uma casa quente e o suficiente para comer são direitos humanos básicos e devem ser garantidos a todos em toda a Europa, com a proibição de encerramentos de serviços públicos. Desde o final de 2021, a maioria dos Estados-membros da UE fez algumas provisões para ajudar as famílias, incluindo transferências diretas, redução do imposto sobre o valor acrescentado nas contas de energia ou regulação nos preços de retalho; vários também ofereceram apoio às empresas. Limitar as contas de energia a um nível acessível deve ser uma prioridade, aplicada em toda a Europa enquanto durar a crise. Também é essencial um



imposto fixo sobre os lucros excessivos dos produtores ou serviços de energia, com medidas para evitar que empresas e acionistas especulem ou lucrem com a crise. São necessárias medidas anticrise a nível nacional e europeu. Os líderes europeus devem acordar urgentemente os apoios adequados, como os fornecidos pelo mecanismo SURE para garantir o emprego durante a pandemia.

O SURE visava sustentar os gastos públicos necessários para combater o impacto social e económico da Covid-19. A crise do custo de vida ameaça ser igualmente grave e exige um esforço maciço para proteger os rendimentos e os empregos na indústria, serviços e setor público. É necessário apoiar as empresas em dificuldades, desde que mantenham os empregos e trabalhem com os sindicatos.

Transição justa

A dramática evolução da crise, no despertar da invasão da Ucrânia por Vladimir Putin, demonstra o fracasso da UE em investir suficientemente em energia verde e 'transição justa' – deixando a Europa dependente de combustíveis fósseis russos – e a necessidade de reformar o mercado de energia da UE. Os ministros da Energia devem concordar em acelerar a implementação do Pacto Ecológico Europeu, com base num quadro jurídico forte e de transição justa que garanta a criação de empregos seguros através do diálogo social. A ação climática é uma parte importante da solução para o fornecimento de energia e acessibilidade.

Os ministros da Energia também precisam reavaliar todo o funcionamento do mercado de energia da UE. O movimento sindical há muito critica as regras de 'liberalização' do mercado, que só contribuíram para a crise. 



A UE deve agora assegurar que a energia e as suas infraestruturas de transporte e distribuição sejam tratadas como um bem comum e não como uma mercadoria de mercado.

A Europa deve aprender as lições de crises anteriores e evitar erros como congelar salários, minar a negociação coletiva, aumentar as taxas de juros ou regressar à agenda fracassada da austeridade.

Ouvir os sindicatos

Os sindicatos têm um papel vital a desempenhar na conceção e implementação de medidas para enfrentar a crise do custo de vida e devem ser incluídos na tomada de decisões. Isto exige mais. Significa um diálogo social robusto que envolva plenamente os sindicatos – a nível nacional, setorial e empresarial – na gestão da mudança e no desenvolvimento de soluções negociadas, justas e personalizadas.

Em toda a UE, os sindicatos nacionais já estão ocupados, por conta de negociações coletivas e pressões por ações governamentais. Por exemplo, em julho, os sindicatos franceses apresentaram exigências conjuntas ao seu próprio governo, enfatizando a necessidade de ações prioritárias para aumentar o apoio aos salários, pensões e rendimentos.

Na Chéquia, a confederação sindical ČMKOS organizou um comício nacional em Praga, protestando contra a queda maciça dos salários reais e exigindo que os trabalhadores possam viver com dignidade.

No Reino Unido, o Congresso dos Sindicatos planeia um 'outono de ação'. O Congresso do TUC irá debater maneiras de combater a crise do custo de vida, incluindo uma moção que pede que o TUC 'facilite e encoraje a coordenação industrial entre os sindicatos para que os trabalhadores em disputa legal possam aproveitar com mais eficácia o seu poder sindical para vencer'.

Os trabalhadores e os seus sindicatos por toda a Europa não ficarão quietos enquanto os padrões de vida são atacados. Espera-se que os sindicatos aumentem e coordenem as suas ações nas próximas semanas.

Credibilidade em jogo

A UE e os governos nacionais não podem desviar o olhar. Os trabalhadores na Europa acabaram de passar por um período angustiante de bloqueio durante a pandemia e agora enfrentam uma nova e igualmente perigosa ameaça ao seu bem-estar. A credibilidade da UE está em jogo e a necessidade de ação é urgente.

Precisamos de uma União Europeia que defenda os padrões de vida e proteja os trabalhadores e as pessoas vulneráveis em toda a Europa.

As instituições europeias devem tomar medidas urgentes para acabar com a crise do custo de vida e o plano de seis pontos da CES oferece uma base sólida para isso. ▶



*Esther Lynch foi eleita vice-secretária-geral da Confederação Europeia de Sindicatos no Congresso de Viena em 2019, tendo sido previamente secretária confederal.

**Subtítulos da responsabilidade da Redação



Celebrar o magusto, com cavalos e sevilhanas

Espetáculos equestre e de sevilhanas animaram sobremaneira o magusto promovido pelo Mais Sindicato em Tomar. Mais de uma centena de sócios marcou presença

INÊS F. NETO

O evento foi anunciado como um "Magusto com tradição" e a celebração teve muito mais do que castanhas e água-pé – que obviamente não faltaram. Como não faltaram os sócios do Sindicato: mais de uma centena rumou à Quinta do Falcão, em Tomar, local eleito para celebrar a data.

Antecipando o S. Martinho, a festa foi realizada no dia 5, um sábado, para os sócios no ativo também participarem. E valeu a pena.

Os participantes adoraram assistir ao espetáculo equestre, seguido de volteio, com cavalos e cavaleiros trajados a rigor.



António Fonseca, rodeado por Vânia Ferreira e Cristina Trony, garantiu aos reformados que o MAIS não desiste

As sevilhanas também seduziram, com a sua dança envolvente, o ritmo, os vestidos característicos e os leques, numa explosão de cor e movimento.

Por fim, a visita à quinta aproveitando o dia soalheiro revelou-se igualmente agradável e, para alguns, um regresso ao passado. Todos apreciaram a descoberta das salas de arreios, dos trajes, e de exposição de carros antigos, bem como os cavalos, os picadeiros e a coleção de galinhas. O almoço não faltou e a tarde foi honrada com muitas castanhas e água-pé.

Meia-pensão

Mas a situação é séria e o presidente do Mais Sindicato abordou uma preocupação de todos os bancários

reformados: o direito à meia-pensão extraordinária.

O Governo deixou os reformados e pensionistas da banca fora desta prestação destinada a mitigar a escalada da inflação, mas o MAIS não está disposto a esquecer a discriminação.

António Fonseca lembrou todas as iniciativas já concretizadas a favor da causa dos bancários reformados, do pedido a Marcelo Rebelo da Sousa de fiscalização preventiva da Constituição, às cartas entregues a António Costa, aos grupos parlamentares e as reuniões com os bancos, entre muitas outras. E deixou a garantia de que o Sindicato não desiste e continuará a lutar até haver uma solução para os sócios. ■

Xadrez

António Fernandes vence torneio

O campeonato foi dominado por jogadores do MAIS, que alcançaram os primeiro e segundo lugares da competição

INÊS F. NETO



A final nacional do XXXV Torneio de Xadrez realizou-se a 22 e 23 de outubro, no Centro de Férias e Formação do Mais Sindicato, em Ferreira do Zêzere. O apuramento do campeão foi disputado entre 10 concorrentes. Os jogadores em prova representavam

apenas o Mais Sindicato e o SBN, pois os do SBC não alcançaram pontuação suficiente para participar. Com desportivismo e muita concentração, os xadrezistas lançaram-se ao jogo, disputado em cinco pares até ao apuramento dos vencedores.

No final, sagrou-se campeão Antonio Fernandes (MAIS), com 7 pontos, secundado por Manuel Almeida (também do MAIS), com 5,5 pontos, tendo Joaquim Brandão Pinho (SBN), que obteve 3,5 de pontuação, ocupado o terceiro lugar do pódio. 🏆



Numa final muito disputada, os jogadores do MAIS não tiveram sorte e o pódio fugiu-lhes. Fica a esperança para o próximo campeonato

King

As cartas falharam-nos!

INÊS F. NETO

Os 12 finalistas do XV Campeonato de King reuniram-se para as provas finais, que decorreram nos dias 22 e 23 de outubro, no Centro de Férias e Formação do Mais Sindicato, em Ferreira do Zêzere.

Em grupos de quatro, os jogadores do MAIS, do SBC e do SBN foram disputando as partidas, procurando, quando era o caso, compensar com perícia as más mãos.

A competição foi aguerrida, mas o desportivismo esteve sempre

presente ao longo dos dois dias. Pelo contrário, a sorte esteve arredia para os jogadores do MAIS, que ao final não conseguiram um lugar no pódio. Assim, os vencedores foram:

- 1.º Rui Coimbra (SBN), 23 pontos (1000 pontos king);
- 2.º Valdemar Gaspar (SBN), 23 pontos (860 pontos king);
- 3.º José Silva (SBC), 21 pontos (640 pontos king).

Depois do almoço que juntou todos os presentes, foi hora de os vencedores receberem os respetivos galardões. 🏆

Futsal

Team Foot novamente campeã

A final nacional de Futsal foi disputada valentemente pelas equipas em presença, em representação dos três Sindicatos. Um jogo renhido deu a vitória à equipa do MAIS

INÊS F. NETO

A final nacional de Futsal realizou-se nos dias 19 e 20 de novembro no pavilhão do Inatel em Guimarães, disputada por três equipas: Galácticos da Beira (SBC), Team Foot (Mais Sindicato) e Norte Unidos (SBN). Este ano, a classificação foi apurada através da pontuação obtida nos jogos entre as três equipas, ditando o sorteio o seguinte confronto: Team Foot e Galácticos da Beira disputaram o primeiro jogo, às 10h00 do dia 19; o segundo jogo realizou-se no mesmo dia, às 17h00, opondo os Norte Unidos à Team Foot; e, no dia 20, às 10h30, o jogo final, entre os Galácticos da Beira e os Norte Unidos.

Jogo renhido

O primeiro jogo opôs Team Foot e Galácticos da Beira. Duas equipas experientes, que fizeram um jogo de parada e resposta com uma grande réplica entre si. Team Foot marcou primeiro, aproveitando as jogadas bem delineadas entre os seus jogadores, que estão juntos há praticamente duas décadas. Já os Galácticos da Beira mantiveram o seu futebol marcadamente ofensivo e chegaram ao empate ainda antes do intervalo.

Na segunda parte, duas lesões musculares obrigaram os Galácticos da Beira a um grande esforço. Dois golos quase seguidos da Team Foot pareciam ter sentenciado a partida, mas a equipa da Guarda conseguiu reduzir a diferença.

A Team Foot manteve a sua tática de jogo, não recuou linhas e voltou a marcar, obrigando os Galácticos da Beira a um esforço final para marcar, o que aconteceu quando faltava já menos de um minuto para o fim da partida. Ainda lutaram por um empate, mas o adversário não o permitiu. O resultado final ditou a vitória da Team Foot por 4 a 3.

Vitória estrondosa

O segundo jogo do dia trouxe um embate entre as equipas Norte Unidos e Team Foot. A partida iniciou-se favorável ao Norte, que rapidamente se adiantou no marcador. Mas a Team Foot, embora cansada pelo jogo da manhã, estabilizou-se e passou a dominar, com longas trocas de bola entre si e criando várias oportunidades que possibilitaram, primeiro, empatar, e de seguida, dar a volta ao marcador, chegando ao intervalo a vencer por 3 a 1.

Na segunda parte manteve-se a mesma toada de jogo. Os Norte Unidos não abandonaram a luta, mas a Team Foot foi sempre superior, dilatando o resultado até ao 6 a 2 final.

E estava encontrado o vencedor da prova: Team Foot é novamente a equipa campeã do Torneio.

Cabazada de golos

Assim, o terceiro jogo do torneio decidiria quem seria o segundo e o terceiro classificado, bem como os

atletas que ainda competiam para o prémio de melhor marcador e guarda-redes menos batido. Na manhã de domingo, enfrentaram-se as equipas Galácticos da Beira e Norte Unidos, ambas dispostas a vencer.

Os Galácticos da Beira entraram no jogo com garra, materializando em golos a vontade de ganhar: quatro golos sem resposta durante a primeira parte. Na segunda parte, os Norte Unidos tentaram esforçadamente encurtar a distância entre ambas as equipas, mas o adversário manteve o domínio do jogo, dilatando a diferença no marcador. Destaque especial para o jogador Bruno Lopes, com 6 golos na partida, sagrando-se melhor marcador da prova.

O resultado final expressou a maior goleada do torneio, fixando-se em 9 a 1, favorável aos Galácticos da Beira.

A Comissão Organizadora parabenizou todas as equipas pela forma séria e competitiva como disputaram o torneio, enaltecendo o espírito desportivo que reinou sempre.

Classificação

1.º Team Foot (MAIS) – 6 pontos
2.º Galácticos da Beira (SBC) – 3 pontos
3.º Unidos Norte (SBN) – 0 pontos
Melhor marcador: Bruno Lopes (Galácticos da Beira)
Melhor guarda-redes: Tiago Ricardo (Team Foot). ▶



Pesca de alto mar

Vitória foi para o Norte, mas MAIS bisou no pódio

Manuel Oliveira, do SBN, sagrou-se campeão da modalidade, mas o MAIS arrebatou os segundo e terceiro lugares através dos sócios Ana Paula D'Ajuda e José Faria Santos

INÊS F. NETO

A final nacional do 34.º Campeonato Interbancário de Pesca de Alto Mar realizou-se em Setúbal a 30 de outubro, com os 12 concorrentes apurados a lutar pelas melhores classificações: cinco do SBN, três do SBC e os restantes do MAIS.

Ao final da prova, os vencedores foram:

1.º - Manuel Oliveira (SBN), com 670 pontos;
2.º - Ana Paula D'Ajuda (MAIS), com 570 pontos;
3.º - José Faria Santos (MAIS), com 560 pontos, que arrecadou ainda a distinção pela captura do melhor exemplar, uma bica de 36cm, e que lhe valeu 60 pontos.
Na escala de classificação

seguiram-se: 4.º - Rui Prata (SBC), 480 pontos; 5.º - António Caeiro (SBN), 460 pontos; 6.º - Carlos Santos (MAIS), 380 pontos.

Após a competição, que decorreu com o desportivismo habitual, foi altura para o convívio entre todos à volta da mesa e para a distribuição dos troféus e medalhas. 📌

Pesca de rio

António Grave foi o melhor classificado do MAIS

Na final nacional de pesca de rio a vitória sorriu ao SBN, tanto individualmente quanto por equipas. Já o MAIS terminou em terceiro, mas garantiu os segundo e terceiro lugares por equipas



A final nacional do Campeonato Interbancário de Pesca de Rio disputou-se dia 15 de outubro, na Quinta da Boavista, em Ílhavo, envolvendo sócios do MAIS, SBC e SBN.

A pista de pesca reunia condições excecionais para a prática da modalidade, que muito agradou os concorrentes e permitiu boas capturas.

A pesca fez-se maioritariamente

"à francesa", com montagens muito leves, e os primeiros lugares obtiveram os melhores resultados com uma pesca a meia água.

No final, a classificação individual ficou assim alinhada:

1.º - Adélio José Machado (SBN-CGD) – 1 ponto (13,160 gr.);
2.º - José F. Pereira Silva (SBN-BST) – 1 ponto (9,270 gr.);
3.º - António José C. Grave (Mais-NB) – 1 ponto (7,810 gr.).

Por equipas: 1.º - SBN 3 (composta por Ricardo Silva, Adélio Machado e José Silva) – 6 pontos (27,440 gr.);
2.º - Mais 1-NB (constituída por José António Grave, Pedro Fernandes e Alberto Costa) – 8 pontos (24,970 gr.);
3.º - Mais 2- BBPI (com os pescadores Carlos Silva, Fernando Custódio e Luís Mota) – 14 pontos (16,680 gr.).
Seguiu-se o tradicional almoço de convívio e a distribuição de troféus e medalhas aos vencedores. 📌

Descobrir as **joias da coroa**



O Museu do Tesouro Real, o mais recente espaço museológico do País, encantou o grupo de sócios do MAIS que participou na visita organizada no âmbito dos Convívios com Arte

Inês F. Neto

Prosseguindo o objetivo para que foi criado, o Convívio com Arte, promovido pelo Mais Sindicato, apresenta aos sócios o que de melhor o País tem – e especialmente a área da grande Lisboa – no âmbito cultural e monumental. Em novembro foi a vez do Palácio Nacional da Ajuda – Museu do Tesouro Real, que alberga grande parte

do património da antiga Casa Real de Portugal, num cenário que não poderia ser mais apropriado: a última das residências reais lusas.

Na ala oeste do Palácio Nacional da Ajuda, o grupo do MAIS pôde maravilhar-se com a exibição das riquezas que fizeram parte da Coroa e de outras que procediam das coleções privadas da família real, num espaço museológico composto por 11 seções diferentes.

Do ouro e diamantes do Brasil às Ordens Honoríficas e Insígnias Régias, foi todo um percurso fascinante que terminou numa “viagem no tempo” através dos locais por onde o Tesouro Real passou.

As joias, condecorações, moedas, peças de ourivesaria religiosa e civil, expressão de riqueza e arte de Portugal, maravilharam os associados. 

Classificados

Vende-se Apartamento T3 Duplex, 5 assoalhadas, em Abóboda, São Domingos de Rana. Junto Pingo Doce, parque de lazer, complexo desportivo Abóboda, escolas, creche e transportes. Fáceis acessos.
Contacto: 917301477

Vende-se Apartamento T0, inserido num condomínio fechado com terraço, nas Açoteias – Albufeira. Contato: 939 221 427.

Convívio dos informadores bancários em janeiro

Como todos os anos, os informadores bancários realizam o seu convívio anual. A 60.ª confraternização está agendada para 7 de janeiro de 2023, no restaurante Caravela D'Ouro, no Jardim de Algés. As inscrições estão abertas até 31/12/22.

Para informações e inscrições, os interessados devem contactar: Fernando Rodrigues (Tel: 214 715 689) ou José Pinheiro (Telm: 936 404 618).

Vantagens aos sócios

O Sindicato acaba de celebrar mais alguns protocolos que garantem aos associados e seus familiares, bem como aos beneficiários do SAMS, condições mais favoráveis



A Encantos e Emoções – Hotelaria e Turismo, Lda, com sede na rua Nossa Sr.ª da Confiança, 1200, Pedrogão Pequeno, Sertão, concede aos sócios, colaboradores e familiares (esposa/marido, filhos) do MAIS um desconto de 10% em alojamento, não cumulativo com outras ofertas.



A Hotéis Antigos – Hotelaria e Turismo, Lda, com sede na Praça Gago Coutinho, n.º 1, Moura, concede aos sócios, colaboradores e familiares (esposa/marido, filhos) do MAIS um desconto de 10% em alojamento, não cumulativo com outras ofertas.



A NARA – Projetos, Construção e Turismo Lda, com sede na Rua Ramalho Ortigão, Praia da Oura, Albufeira, concede aos sócios, colaboradores e familiares (esposa/marido, filhos) do MAIS um desconto de 10% em alojamento, não cumulativo com outras ofertas.

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



Partiste sem um adeus!...

Partiste numa noite fria e escura,
sem um beijo, um abraço, sem um adeus!
Fica em mim esta dor qu'inda perdura
desde que partiste, à pressa, para Deus!

Mãe! Não suporto a dor desta saudade!
Este luto qu'ensombrou meu coração,
de tão má sorte e tanta infelicidade,
por viver nesta triste recordação!

Estás comigo, sempre, em pensamento!
Nem vou esquecer, sequer, num só momento,
Teu grande amor, meigo, tão desejado!

Olho o Céu, à procura do teu rosto,
alvo e pálido – a cor do meu desgosto!
Mas não te vi! Tudo está consumado!...

Carlos Barata Garcia
Sócio n.º 07066

Momentos felizes

1. A caminho de casa fazia frio e chovia.
Apertaste-me a mão e disseste: está tão fria!
Depois, com um envolvente e terno jeito,
Aqueceste-a, sorrindo, fundo no teu peito.

2. Anda. Vem já para casa! (ao tlm)
Dizias-me tu com denguiçe.
E eu... quase que voava
P'ra usufruir da tua meiguice.

3. Eu gosto de ti
E tu gostas de mim.
Encontramo-nos aqui
Num abraço sem fim?
Se não puder ser aqui,
Poderá ser além?
Vá lá, vem e sorri.
Juntos... estamos bem

Joaquim Alberto Correia Salvado
Sócio n.º 8919

Cão



Serpenteio pela calçada assim como uma cobra
A pedra é fria para o meu corpo já tão cansado
Busco o Sol que aquela esquina tem de sobra
Estou ainda longe, ofegante, mas determinado

Sei que sou capaz, estico-me mais para lá chegar
A beleza não pode fugir assim, sem que se veja
Não, não paro, parar é morrer, vou ter de saltar
Aquele Sol conforta a minha alma que, feliz festeja

Rastejo, farejo como um cão o odor do Outono
Uma nuvem chega, faz sombra, tolda-me a retina
Pensei que o Sol tinha ido procurar outro trono
Mas não, ainda há por ali, uma réstia de luz tão fina

Sol, não te vás já, este é mesmo o teu lugar
A pedra polida voltou a brilhar com a tua luz
As folhas caídas, andam por aqui a saltitar
Tenho muita inveja delas, tudo isto me seduz

Levo comigo o meu cão reaprendi com ele a ouvir
Vê-me como salvador mas é o que ele é para mim
Cheguei, outra sombra também, Sol tinhas de sumir
Enraiveci-me contigo, voltarei de novo, não é o fim

Manuel Mogo
Sócio n.º 35276



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



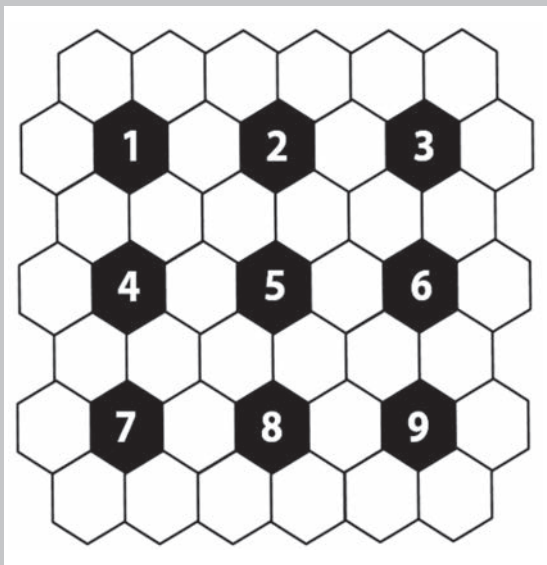
Servilusa
AGÊNCIAS FUNERÁRIAS

Sempre do seu lado

Corolas Geminadas

Começando sempre na casa à esquerda do número e rodando no sentido do movimento dos ponteiros do relógio, forme palavras de 6 letras de acordo com o enunciado seguinte:

- 1 – Jogo de rapazes. 2 – Olivedo. 3 – Oculta.
4 – Espada curta. 5 – Vaidade. 6 – Relativo ao raio.
7 – Calmos. 8 – Coador de leite. 9 – Susto.



A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

Hieróglifos Comprimidos

MI SO

8 Letras

SA
ME

9 Letras

DÁ TOMA

Provérbio

10 Letras

A sortear: PRÉMIO MAIS

Palavras-cruzadas

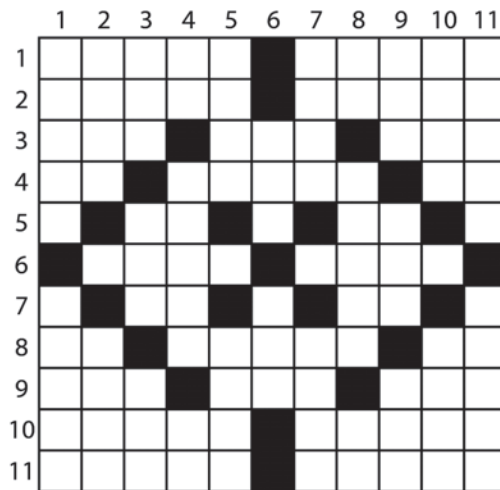
Problema 436

HORIZONTAIS:

- 1 – Valente. Descobrir (enigma). 2 – Vagar. Jeitosa. 3 – Grito [Brasil]. Segura. Lírio. 4 – Prova. Alado. Salva. 5 – Rabo. Uno. 6 – Leviana. Julgar. 7 – Antiga nota musical dó. Velhice [fig.]. 8 – Letra do alfabeto árabe. Obstrui. Trabalhador [pop.]. 9 – Joeira. Laço [fig.]. Problema. 10 – Seios de mulher. Amante. 11 – Ave aquática do Brasil. Trabalhas [Angola].

VERTICAIS:

- 1 – Indivíduo não circuncidado [Guiné-Bissau]. Gatuno de carteiras [gír.]. 2 – Raça [ant.]. Agente. 3 – Causa. Tempo. Governanta. 4 – Visita. Massa. Ataque. 5 – Artimanha. Aflige. 6 – Agarra-se com gavinhas. Humilde. 7 – Engano [pop.]. Mentiras [pop.]. 8 – Arraial. Bebedeira [pop.]. Dura. 9 – Sujeito. Média. Muitos [fig.]. 10 – Somais. Traseira. 11 – Rasoira. Sovas [Brasil].



A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

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

“Não é possível molhar os pés duas vezes no mesmo rio”

Heráclito (c. 544-480 a. C.), filósofo grego

Enigma Figurado

(expressão corrente)



A sortear: PRÉMIO MAIS

Resultados do «Tempo Livre» 434



Palavras-Cruzadas: Premiado: José Bernardo (Funchal).

Dominó de Palavras: Vd. anexo. Premiado: Mário Pires Machado (Lisboa).

Aritmograma: 8x3/2, 9+6-4, 5+1+7. Premiado: Agostinho Horta Cardoso (Amadora).

Criptograma: “Parvo calado faz de ajuizado”. Premiado: Isabel Maria Madeira Pombo (Setúbal).

Poesia: A Arte de ser Tigre, A História da Aranha Leopoldina, Às Vezes o Paraíso, A Tempestade, Entre dois Rios e outras Coisas, Escuro, Se Fosse um Intervalo. Premiado: Cristina Madeira (Odivelas).

Enigma Figurado: Ser cabeça de andorinha (ser pessoa leviana, distraída, doidivas, sem memória, sem tino). Premiado: Fábio Emanuel Ferreira Beja (Vialonga).

«Tempo Livre» 436

Ano XXVIII

Respostas até 31 . dezembro . 2022

20%

Artigos de Puericultura



10%

Meias de Compressão
e de Contensão



D E S C O N T O S

 **samspharma**

Campanha válida para sócios de 1 a 31 de Dezembro

*Campanha SAMS Pharma exclusiva para sócios do Mais Sindicato.

-25%
de desconto*

**Oferecer faz bem.
Receber também.**

Até 6 de janeiro temos muito para oferecer.
Aproveite **25% de desconto** em toda
a gama de Cosmética e Perfumaria.

Mais
Sindicato do Sector Financeiro

 **samspharma**