

Mais Bancário



Aos 8,5% reivindicados,
banca responde com 2,5%

**Recusamos
aumentos salariais
vergonhosos**



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 Audiofonologia, em Lisboa, ou em qualquer
Centro Auditivo Widex em todo o país.



JOÃO CARVALHO

O ano de 2023 trará muitos desafios, mas seremos resilientes!

Ainda nos debatemos com a crise pandémica à nossa porta e as consequências de uma guerra injusta na Europa.

Não desistiremos enquanto não se fizer justiça aos Colegas Reformados e alguns ainda no ativo, com a compensação devida para ajudar a mitigar o drástico aumento do custo de vida dos bancários, que não podem ser tratados de forma desigual à dos restantes Portugueses.

Aguardamos que as IC e o Governo decidam acabar com a discriminação injusta e desleal. Pagamos os impostos e exigimos ser tratados com respeito e justiça.

A normalidade está a regressar ao SAMS. Assim, aumentámos, aos sábados, o número de consultas de especialidade e outras, procurando melhor satisfazer a procura e evitando uma sobrecarga ao nosso sistema com o pagamento de serviços à concorrência.

Estamos ainda a envidar esforços para que mais especialidades possam funcionar ao sábado, o que estamos certos de ser uma boa ajuda para os colegas no ativo. Por outro lado, o SAMS tentará concretizar mais um esforço de incremento na realização de análises, facultando-as no momento para os colegas que não efetuaram marcação prévia. É necessário, porém, ter a sensatez para tomar algumas medidas, tendo em vista a salvaguarda do futuro do nosso sistema de saúde. Por vezes, são pequenos gestos: não tendo vaga na hora para o nosso médico, devemos aproveitar os profissionais disponíveis, rentabilizando assim os recursos existentes.

Com o orçamento do Mais Sindicato para 2023 aprovado em Conselho Geral, dá-se ênfase à redução da despesa, por forma a que o resultado do exercício do SAMS, cuja previsão é um resultado negativo, seja minorizado ou até positivo, com o aumento de produção interna, correspondendo à procura interna por parte dos nossos Colegas e seus familiares.

Mais um ano que se aproxima do fim, com desafios sérios perfilados no horizonte: a esperada regulamentação do teletrabalho e o início das negociações coletivas e salariais para o ano de 2023. Teremos de ser resilientes para repor o poder de compra dos bancários reformados e do ativo.

O crescimento dos resultados positivos da banca em Portugal terá de ser repartido, também, pelos trabalhadores. A vida diária dos bancários denota um esforço enorme, tantas e tantas vezes à custa da própria vida familiar e dos seus frágeis tempos livres, para contribuírem na construção do pilar fundamental para a recuperação do setor. É altura de a banca fazer justiça e remunerar os seus trabalhadores condignamente, fazendo justiça social.

Para finalizar, desejo a todos os Colegas e suas Famílias votos de um Santo Natal e que 2023 traga, para todos, saúde, paz e amor. Procurando, assim, construir uma sociedade mais justa, mais solidária e com melhores condições de vida e de trabalho, sempre em busca da chamada estrela da esperança. 🍎



12

Sindical

Sindicatos insistem na negociação de convenções coletivas



Sindical

Conselho Geral aprova Orçamentos para 2023

16

Sindical

Eleições vão decorrer a 28 e 29 de março de 2023 | 6
Resposta de revisão salarial do ACT | 8
Sindicatos da UGT reivindicam à CGD 8,5% de aumento salarial para 2023 | 10
Revisão salarial no BCP: Exigido aumento de 8,5% | 11
Sindicatos insistem na negociação de convenções coletivas | 12
Preparar o futuro no Banco de Portugal | 13
Conselho Geral aprova Orçamentos para 2023 | 16

Questões Jurídicas

Direito a férias na suspensão do contrato de trabalho | 18

Fundo de Pensões CGD

Rentabilidade superior à inflação | 21

SAMS

SAMS aposta no ensino e investigação | 22

Visto de Fora

Pela primeira vez neste século: o crescimento dos salários reais foi negativo em 2022 | 25
Diferenças regionais | 27
Para elas é sempre pior | 28

Tempos Livres

Bowling: Pedro Pela é o campeão nacional | 29
Snooker: Tacadas de Chumbinho salvam honra do MAIS | 29
Karting: Luís Sequeira conquista pódio | 30

Talento à prova | 31

Passatempos | 34



22

SAMS

aposta no ensino e investigação

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 ére, 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

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



Boas Festas

A equipa da revista Mais Bancário deseja Boas Festas e um auspicioso ano de 2023 a todos os associados do Sindicato e aos leitores.

Nesta quadra, repetimos o desejo de que haja mais boa vontade e humanidade na sociedade e, especialmente, na banca, que tão insensível tem sido para os seus trabalhadores.

Que a paz regresse a todas as regiões em guerra e os povos possam viver com dignidade.

E que todos façamos um esforço para construirmos uma sociedade mais justa, mais solidária e com melhores condições de vida e de trabalho.

O próximo ano trará muitos e novos desafios. Desejamos que todos estejam preparados para enfrentá-los!

A revista voltará ao contacto com os leitores em meados de janeiro.

Grande Angular

Dinheiro Vivo

Portugueses gastaram mais 800 milhões em super e hipermercados

O mercado de bens de grande consumo mantém-se em alta, com a inflação a fazer sentir-se no bolso dos portugueses. Só nos primeiros dez meses do ano, foram já gastos 9811 milhões de euros nos hiper e supermercados, quase 800 milhões a mais do que em igual período do ano passado. Não porque as famílias estejam a comprar mais, mas porque os produtos estão mais caros.

Os dados são do Scantrends da NielsenIQ e mostram que, desde o início de março, as despesas em compras para o lar não mais pararam de crescer, agravaram-se em 10,4 pontos percentuais, com especial destaque para o período a partir do final de maio. Ou seja, passaram de um aumento homólogo de 3,8% em maio, para os 14,2% de outubro.

Embora o maior crescimento percentual se esteja a verificar nas bebidas não alcoólicas (+14%), é nos gastos em mercearia e laticínios (+11% em ambas as categorias) que o aumento de preços mais pesa no bolso dos portugueses, já que se trata das classes de produtos com maior relevância na cesta de compras.

Os artigos de mercearia, que no ano passado respondiam por 39,1% da fatura de supermercado, estão já a pesar 39,8%. Os laticínios passaram de 16,8% para 17,2%. Significa isto que, só em mercearia, as famílias gastaram 3905 milhões de euros este ano contra os 3528 milhões do período homólogo.

Diário de Notícias

Cerca de 70% ganhavam menos de mil euros em Portugal e lá fora recebem mais de 2 ou 3 mil

Os portugueses com habilitações superiores que emigram chegam a ganhar três vezes mais nos países

que os acolhem do que em Portugal. Conseguem empregos estáveis e progressão profissional, e os que partiram a pensar no regresso, dizem, agora, que a saída é permanente. São os novos emigrantes e estas conclusões estão no estudo Êxodo de competências e mobilidade académica de Portugal para a Europa.

“Faz-se um investimento na formação dos jovens, que depois não têm o devido reconhecimento na sociedade portuguesa e acabam por emigrar. Não há o devido retorno para o desenvolvimento do país”, lamenta João Teixeira Lopes, um dos autores do estudo. Esclarece: “Do ponto de vista do indivíduo é perfeitamente racional, mas não do país. Estamos a perder a geração mais qualificada, é um absurdo.”

A investigação envolveu os jovens qualificados que emigraram para a Europa, e que representarão um quarto dos portugueses que deixaram o país na última década, segundo o sociólogo, professor e investigador do Instituto de Sociologia da Universidade do Porto. Discorda do uso do termo “fuga de cérebros”, preferindo a designação “emigração qualificada”. A maioria dos jovens que deixa o país não tem um curso superior, apesar da qualificação ser cada vez mais elevada. Mas o número de emigrantes qualificados subiu 87,5%. O seu peso era de 6,2% do total de emigrantes em 2000, atingindo os 11% em 2015.

Para o estudo, os investigadores realizaram entrevistas em videoconferência e questionários online, a que responderam 1011 pessoas. Uma das razões apontadas para emigrar é o nível salarial. “Estamos a falar de pessoas que ganhavam mil euros [em Portugal] e nos países de destino vão ganhar três mil ou mais euros”. Segundo o documento, em Portugal 70% ganhava menos de 1000 euros. No destino, mais de 50% passou a receber mais de 2000 e 26,5 % acima de 3000”.



P – Em 2023 há eleições. Qual é a sua importância neste momento para o Mais Sindicato?

R – Revestem-se da maior importância, porque realizam-se depois dos momentos difíceis que o Sindicato passou devido à pandemia e suas consequências, e por todas as vicissitudes por que a banca e os bancários passaram. Foi um período de muita incerteza perante uma doença desconhecida, que trouxe consigo novidades para a banca e a sociedade, como o teletrabalho ou o lay-off. E de dificuldades também para o MAIS, por exemplo para contactar os sócios (estavam em casa e não no local de trabalho) e para responder aos problemas que daí resultaram. Ou seja, foi todo um processo complicado ao longo deste último mandato e por isso apelo aos sócios para que participem ativamente.

P – A data para o ato eleitoral já está definida?

R – Sim, 28 e 29 de março.

P – Qual o motivo para antecipar a data em quase um mês relativamente ao habitual?

R – Em 2023 o mês de abril é complicado. Como a campanha eleitoral não pode ser interrompida, teria de decorrer após a Páscoa e então terminaria mesmo antes do 25 de Abril, o que deixava um período muito curto para a realização das eleições e a tomada de posse, que os novos Estatutos obrigam a ocorrer em abril. Por isso antecipámos o ato eleitoral para o final de março, com a tomada de posse em abril.

Quem pode votar

P – Os Estatutos atualmente em vigor também ditam algumas alterações sobre quem pode votar. O que muda?

R – É verdade. Um dos artigos institui que só podem votar os sócios inscritos até 180 dias antes das

eleições. Ou seja, dos novos sócios só podem votar os que se inscreveram até 28 de setembro deste ano, que foi o último dia contemplado pelos Estatutos.

P – Quem se tornar sócio do MAIS após essa data já não poderá votar nas eleições de 2023?

R – Exatamente. Anteriormente o prazo era de 90 dias, mas agora são 180 dias.

Voto eletrónico...

P – Novamente a aposta será no voto eletrónico?

R – Sim, claro. Por duas razões: devemos combater as alterações climáticas evitando o papel o máximo possível, e porque já deu provas de que funciona. Mesmo assim, ainda temos muita burocracia e utilização de papel – por exemplo, o PIN que segue para casa dos sócios, a apresentação de candidaturas, etc.

Além disso, a experiência prova-nos que o voto eletrónico é muito mais prático, igualmente transparente, e muito mais rápido. Abrimos o processo e pouco depois temos os resultados, sem necessidade de passarmos horas a contar votos.

Quanto ao voto eletrónico, vamos colocar quiosques de votação na sede do Sindicato e nas sedes das Secções Sindicais Regionais, para que os sócios que não têm computador em casa, ou que desejam deslocar-se ao Sindicato, por tradição, tenham o computador à disposição. Mas têm de trazer o seu PIN.

... e por correspondência

P – Mas haverá também voto presencial e por correspondência?

R – Não, não haverá voto presencial. Só há duas maneiras de votar: eletronicamente e por correspondência.

Quem não quiser votar pela internet, tem de solicitar à Mesa os documentos para o voto por correspondência,

Para MAG, Direção e Secções Sindicais

Eleições vão decorrer a 28 e 29 de março de 2023

Paula Viseu, presidente da Mesa da Assembleia Geral (MAG), desvenda as novidades do próximo ato eleitoral. E há várias, a começar pela antecipação para março

INÊS F. NETO

até ao dia 3 de março. E para o voto ser válido tem de chegar à MAG até 24 horas úteis antes do fim da votação, ou seja, até terça-feira 28 de março. Ao contrário do que acontecia, só enviamos a documentação a quem a solicitar.

Nova Secção Sindical

P – Os sócios vão votar para que Órgãos do Sindicato?

R – As eleições são para a MAG, a Direção e as Secções Sindicais Regionais e/ou de Empresa – por isso serão apenas três boletins de voto. Já não há a eleição de delegados ao Congresso, pois este órgão deixou de existir. Agora o Conselho Geral é o órgão decisor do Sindicato e é constituído pelos elementos dos Secretariados Regionais e de Empresa.

P – Há uma nova Secção Sindical nestas eleições.

R – Há sim, a do BNP Paribas, onde já temos muitos sócios. Será o primeiro ato eleitoral da nova Secção e prova que o MAIS está vivo e dinâmico.

Candidaturas e campanha

P – Já estão definidos os prazos para a apresentação de listas e para a campanha eleitoral?

R – Estatutariamente, a apresentação de candidaturas deve decorrer de 16 a 27 de janeiro de 2023 e, sublinhe-se, a respetiva documentação é fornecida pela MAG. Já a campanha realiza-se 15 dias antes das eleições, de 13 a 27 de março.

Participação

P – Aguarda um ato eleitoral com muita participação?

R – Esperemos que sim. Somos um Sindicato grande e é bom que haja troca de ideias. É salutar para a escolha dos sócios e também para a dinâmica sindical. Não me lembro de umas eleições em que tenha havido

apenas uma lista a concorrer, há sempre duas ou três. E desta vez não deverá ser diferente.

P – E relativamente aos sócios?

R – A dinâmica desperta nas pessoas a vontade de conhecer, ler e, consequentemente, participar. E a possibilidade do voto eletrónico também contribui nesse sentido, pela comodidade que proporciona ao não exigir deslocações. Como presidente da Mesa gostaria muito que os bancários participassem, dando um sinal de que o Sindicato está vivo. Os bancários têm sofrido alguns reveses nos últimos anos e esta é uma oportunidade de mostrarem que estão com o MAIS e dispostos a defenderem os seus direitos. 

Alertas a quem vai votar

Alguns conselhos aos sócios para o ato eleitoral:

- Verifique no site do MAIS se o seu nome está presente nos cadernos eleitorais. Se não o fizer em tempo útil – entre 17 e 27 de janeiro de 2023 – não poderá votar para a respetiva Secção Sindical. No dia 28 de janeiro os cadernos eleitorais são encerrados;
- Se pretende votar por correspondência deve solicitar a documentação à Mesa até 3 de março. Tenha atenção à data de envio do seu voto, e certifique-se de que este chegue ao Sindicato até ao dia 28 de março, para poder ser aceite;
- Se por acaso não recebeu o PIN para votação, deve alertar imediatamente o Sindicato para que lhe seja enviado outro. Sem PIN ninguém poderá votar;
- Por fim, um apelo: interessem-se, informem-se, participem e votem!



Resposta de revisão salarial do ACT

Sem vergonha!

Apesar dos avultados lucros obtidos, as IC subscritoras do ACT tiveram o deslante de responder aos Sindicatos com uma proposta de 2,5% de aumento salarial. Mas não só: todas as reivindicações sindicais de clausulado receberam um rotundo “não aceite”. Foram longe demais e SBC, MAIS e SBN não aceitarão tal desrespeito pelos trabalhadores

INÊS F. NETO

Embora reconhecendo, na sua resposta, o valor a que chegou a taxa de inflação este ano e mesmo aceitando as previsões para 2023 (5,7% segundo o FMI e de 6,1% pela CE), as instituições de crédito subscritoras do ACT do Setor Bancário ficam-se por 2,5% de aumento para os trabalhadores, um valor que não compensa sequer a inflação prevista – muito menos a perda de rendimentos. Na fundamentação que acompanha a resposta aos Sindicatos, também reconhecem que “o setor bancário português registou, em 2021-22, uma evolução positiva”, mas logo enumeram um conjunto de fatores que, defendem, farão das IC empresas em grande risco e que ditam “uma postura muito prudente por parte dos bancos, designadamente no que respeita às revisões salariais”. Como sempre, são os trabalhadores que devem sofrer, já por antecipação, alguma eventual perda de lucros. Numa linguagem despojada, os portugueses chamam a isso “sem vergonha”.

Aumentos

Recorde-se que na sua proposta, MAIS, SBC e SBN reivindicam para 2023 um aumento de 8,5% nas tabelas e cláusulas de expressão pecuniária. Além disso, refira-se que ao encerrarem o processo negocial de 2021 e 2022 por 0,5% e 1,1%, respetivamente, deixaram claro que estes valores teriam de ser compensados em 2023. E, a essa perda de poder de compra soma-se ainda a inflação de 2022, que ultrapassou todas as previsões e deixou trabalhadores e reformados bancários em situação muito difícil. Razões mais do que suficientes para os Sindicatos rejeitarem liminarmente a pretensão da banca.

Clausulado

Considerando que apenas o aumento salarial, por si só, não compensa os ganhos de produtividade, a entrega, espírito de sacrifício e o profissionalismo dos bancários,



nomeadamente durante o período mais grave da pandemia, os Sindicatos juntaram à sua reivindicação um conjunto de alterações de cláusulas do ACT e a introdução de algumas novas.

Às cerca de quatro dezenas de cláusulas apresentadas pelos Sindicatos, as IC responderam a todas com um “não aceite”. As justificações dividem-se essencialmente em dois tipos: porque implicam um “aumento de encargos” que não querem assumir, ou acarretam uma “limitação à margem de gestão” de que não abrem mão. Tudo o que saia destes dois argumentos, fica-se por “a regulamentação é adequada” ou remete para o Código do Trabalho.

Imoralidade

Para a banca, os trabalhadores não merecem nada. Não estão dispostos a partilhar uma pequena percentagem dos enormes lucros, nem da produtividade, ou a contribuir

para aliviar as enormes dificuldades em que vivem em consequência da perda de rendimento por aumentos salariais insuficientes ao longo dos anos, agravado pelo brutal aumento da inflação – sobretudo na energia e produtos alimentares.

Para os bancos, os trabalhadores não merecem o respeito que a lei lhes faculta de, através dos seus Sindicatos, negociarem aumentos e condições de trabalho dignos. Apenas merecem esmolas.

Pois estão profundamente errados. MAIS, SBC e SBN não pactuam com subserviência ou prepotência. Os portugueses saberão como atuam os bancos, aquelas instituições que lhes sobem constantemente todas as taxas com o fito de aumentarem, sempre, os seus lucros – e nunca os seus trabalhadores.

MAIS, SBC e SBN não vão desistir e enfrentarão os poderes instituídos em defesa dos seus sócios. Acreditem nisso! 



MAIS, SBC e SBN entregaram à CGD 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 e a revisão de clausulado

Sindicatos da UGT reivindicam à CGD 8,5% de aumento salarial para 2023

INÊS F. NETO

Tendo em conta as extremas dificuldades que os trabalhadores da CGD enfrentam, tal como os da restante banca, o processo de revisão do Acordo de Empresa (AE) para 2023 será necessariamente mais abrangente. Seguindo o mesmo princípio que presidiu à elaboração da proposta para o ACT do Setor Bancário – e na altura anunciado que se estenderia aos restantes IRCT – os três Sindicatos dos Bancários da UGT apresentaram à CGD uma proposta com reivindicações semelhantes. Assim, além de um aumento de 8,5% nas tabelas e cláusulas de expressão pecuniária, a proposta apresenta alterações de cláusulas do AE e introdução de novas. Os Sindicatos consideram que face à atual situação é preciso ir mais longe para compensar os bancários pelas perdas de rendimento. Aumentar os salários não chega, é urgente reclamar medidas de apoio extraordinário para todos.

Clausulado

Nesse sentido, o documento que a CGD recebeu contém também 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 a Caixa, que terá de iniciar-se logo após a receção da sua contraproposta.

Rapidez, exige-se

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 a CGD pretender prolongar as negociações com posições intransigentes e propostas inaceitáveis, os Sindicatos não hesitarão em avançar com as medidas legais ao dispor para ultrapassar a situação.

Lucros elevados...

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

- No primeiro semestre de 2022, o Grupo Caixa Geral de Depósitos gerou um resultado líquido consolidado de 486 milhões de euros, um aumento de 65% face ao período homólogo de 2021;
- No negócio de particulares em Portugal, a produção de crédito à habitação cresceu 10,1% no semestre face ao período homólogo, atingindo 1.731 milhões de euros;
- O crédito ao consumo beneficiou de iniciativas de redução do prazo da aprovação e desembolso de fundos, com um aumento da produção de 47,1% face ao primeiro semestre de 2021;
- A CGD continua a apresentar uma robusta posição de capital que se situa acima da média dos bancos portugueses e europeus.

... não chegam aos trabalhadores

- Os trabalhadores da CGD não têm beneficiado dos ganhos de produtividade e dos lucros apresentados pela Instituição;
- 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 trabalhadores vão enfrentar um ano especialmente difícil, pelo que a CGD tem, mais do que nunca, de assumir a sua responsabilidade social para com os bancários. MAIS, SBC e SBN tudo farão para defender a sua proposta negocial, empenhando todos os meios ao seu alcance para garantir justiça salarial na CGD. ■

Revisão salarial no BCP

Exigido aumento de 8,5%



O BCP tem já em sua posse a proposta de revisão salarial para 2023 apresentada pelo MAIS, SBC e SBN, que reivindicam um aumento de 8,5% nas tabelas e cláusulas de expressão pecuniária

INÊS F. NETO

Os três Sindicatos dos Bancários da UGT entregaram ao BCP uma proposta com as suas reivindicações, que são semelhantes às do ACT do Setor Bancário, que serve de base para todas as convenções coletivas.

A proposta sindical é de atualização salarial – com um aumento de 8,5% nas tabelas e cláusulas de expressão pecuniária –, já que a discussão do clausulado do ACT do BCP está a ser feita no âmbito do processo de revisão de 2021/2022, em curso.

Na sua fundamentação, os Sindicatos citam mesmo os dados da APB para demonstrar que face à atual situação é preciso ir mais longe para compensar os bancários pelas perdas de rendimento. Na verdade, a importância dos gastos com pessoal no total de rendimentos do sistema bancário português tem vindo a recuar consideravelmente, encontrando-se atualmente em valores já abaixo dos 28%. Em 2021, os gastos com pessoal totalizaram 2.191.178 mil

euros, enquanto o produto bancário atingiu 7.874.363 mil euros.

Assim, aumentar apenas os salários não chega e os Sindicatos reclamam medidas de apoio extraordinário para todos, ativos e reformados.

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.

Excelentes resultados

Na fundamentação da sua proposta, os Sindicatos tiveram em conta:

- O resultado líquido consolidado do Millennium BCP ascendeu a 97,2 milhões de euros nos primeiros nove meses de 2022 (contra 59,5 milhões de euros no período homólogo de 2021). Esta evolução reflete o bom desempenho da atividade em Portugal;
- Na atividade em Portugal, o resultado líquido ascendeu a 295,7 milhões de euros até setembro de 2022, um crescimento muito expressivo face aos 115,2 milhões de euros do período homólogo de 2021;
- A margem financeira, nos primeiros nove meses de 2022, situou-se em 8,3%, ascendendo a 670,9 milhões de euros (contra os 619,5 milhões do mesmo período de 2021), refletindo a evolução favorável do negócio comercial e a gestão da carteira de dívida pública;
- Em Portugal, os resultados por equivalência patrimonial em conjunto com os rendimentos de instrumentos de capital totalizaram 54,5 milhões de euros até setembro de 2022, aumentando 24% face ao mesmo período de 2021.

Situação dos trabalhadores piora

Em sentido inverso à evolução do banco está a situação dos trabalhadores:

- Os trabalhadores do BCP não têm beneficiado dos ganhos de produtividade e dos lucros apresentados pela Instituição;
- Depois do enorme sacrifício e espírito de missão demonstrado quando o banco precisou, aceitando cortes salariais e mantendo o profissionalismo de sempre, os trabalhadores continuam a não ser recompensados;
- 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 dos últimos anos, trabalhadores e reformados vão enfrentar um ano especialmente difícil, pelo que o BCP, mais do que nunca, tem de garantir que todos vivam com dignidade. Como sempre, MAIS, SBC e SBN tudo farão para defender a sua proposta negocial, empenhando todos os meios ao seu alcance para garantir justiça para os trabalhadores e os reformados. ▶



Instituições que só querem aplicar Código do Trabalho

Sindicatos insistem na negociação de convenções coletivas

Após a recusa ao convite sindical, MAIS, SBC e SBN forçam as IC sem convenções coletivas a negociar um Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) que dê aos seus trabalhadores os mesmos direitos dos restantes bancários

Inês F. Neto

Muitas Instituições de Crédito (IC) a operar em Portugal têm vindo a recusar negociar um IRCT para a sua empresa, negando a contratualização de direitos aos seus trabalhadores e deixando-os à mercê de um Código do Trabalho cujos mínimos não se coadunam com o trabalho no setor bancário.

Em alguns casos, esta rejeição de dotar a Instituição de uma convenção coletiva arrasta-se há anos, apesar das sucessivas diligências dos Sindicatos. Tal situação configura um total desrespeito pelas normas democráticas em vigor em Portugal, país que defende a negociação coletiva. E é, também, um enorme menosprezo pelos respetivos trabalhadores, privando-os dos direitos que assistem aos bancários e compensando o seu esforço e profissionalismo pelo mínimo exigido pela lei.

Proposta sindical

As várias tentativas dos Sindicatos para que estas IC aderissem ao ACT do Setor Bancário ou convidando-as, de boa-fé, a negociar um Acordo de Empresa, obtiveram reações desconcertantes: muitas manifestaram desinteresse e outras nem sequer responderam. Nenhuma delas tem justificação para o facto e os seus trabalhadores merecerem ser tratados como os restantes bancários.

Considerando que todos têm direito ao empenho e dedicação de quem os representa, e agindo em conformidade, os Sindicatos recorreram aos mecanismos legais, enviando a essas Instituições uma carta ao abrigo do Artigo 486.º do Código do Trabalho com uma proposta de celebração de uma convenção coletiva de trabalho.

IC em causa

Assim, foram confrontados com propostas de uma convenção coletiva as seguintes Instituições:

- BAI EUROPA; BIG; SIBS; UNICRE; BANCO PRIMUS; COFIDIS; CETELEM; WIZINK; CMVM; BANCO CARREGOSA; BANCO FINANTIA; BANCO INVEST; DEUTSCHE BANK; BANKIA; BANCO PORTUGUÊS DE GESTÃO. ▶



Encontro de Delegados Sindicais

Preparar o futuro no Banco de Portugal

Os delegados sindicais do Banco de Portugal (BdP) reuniram-se para mais um encontro anual. As políticas de sustentabilidade e a situação socio-laboral na instituição foram os temas centrais

PEDRO GABRIEL

A reunião de delegados sindicais, que já vai na sua 31.ª edição, teve lugar entre os dias 9 e 11 de novembro, no INATEL, em Oeiras.

Na sessão de abertura, Rui Lavoura, coordenador da Secção Sindical, fez o balanço do mandato de três anos e meio reafirmando a importância deste fórum na representatividade das várias áreas do banco e lembrou que os trabalhadores lidaram com um conjunto de mudanças e desafios trazidos pela pandemia, como a implementação de medidas de segurança e o recurso ao teletrabalho.

"A Secção Sindical esteve sempre na linha da frente a ouvir os colegas e a acompanhar todas estas mudanças, tomando sempre posição quando em causa estava a defesa dos interesses dos trabalhadores."

O coordenador deixou ainda patente a "necessidade e importância de uma real valorização dos recursos humanos" do banco.

Trabalho realizado

Por seu turno, o Presidente do MAIS realçou o facto de, ao fim de 31 anos, ainda ser possível continuar a

realizar este tipo de encontros, aos quais a Direção tem sempre dado apoio.

Para António Fonseca, os bancos devem assumir um papel social face à crise económica e social que se vive atualmente. "Todos os anos tentamos tirar conclusões deste Encontro e tentaremos absorver as que forem aqui mencionadas", concluiu.

Também Helena Carvalheiro fez referência à situação difícil vivida pelos trabalhadores bancários lembrando que, em 20 anos, o setor bancário perdeu 50% dos seus trabalhadores.

A Presidente do SBC elogiou os temas escolhidos, dando o exemplo das políticas de sustentabilidade. "O BdP é um empregador responsável e essencial num setor como o nosso".

Já Henrique Rego, diretor do SBN, fez referência aos novos desafios que se colocam aos sindicatos, nomeadamente com a transformação digital do setor, a semana de quatro dias de trabalho e o trabalho à distância.

A sessão de abertura culminou com a intervenção do diretor dos Recursos Humanos (RH) do BdP, Pedro Raposo, que sublinhou o papel fundamental dos parceiros sociais durante mais de 30 anos.

"Temos hoje três órgãos de representação dos ►



trabalhadores com clareza sobre o que cada um faz. Podemos e devemos discordar. É o processo democrático a funcionar. Mas acho que nunca seremos inimigos". Por fim, dirigiu uma palavra de agradecimento a João Carvalho, Vice-Presidente do MAIS, pelo papel fundamental desempenhado durante vários anos como elemento do DRH e das ERT. O Diretor dos RH iniciou o painel seguinte apresentando

alguns dados estatísticos comparativos entre o BdP e os outros Bancos Centrais Nacionais, destacando a maior paridade verificada nos quadros do regulador português. Pedro Raposo revelou ainda que Portugal é o país da UE com maior número de horas de formação, sendo que o BdP é "extremamente atrativo para a geração jovem. O problema é retê-la".

Sustentabilidade...

O painel dedicado às políticas de sustentabilidade do BdP foi moderado por Marta Abreu, coordenadora da Subcomissão de Sustentabilidade e Financiamento Sustentável no BdP, e contou com a presença de Luís Saramago, coordenador-adjunto da Subcomissão de Sustentabilidade e Financiamento Sustentável, Bela Correia, coordenadora de Unidade do Novo Edifício, Ana Luísa Silva, coordenadora da Área de Desenvolvimento de Recursos Humanos, e Liliana Jerónimo, coordenadora da Área de Análise de Mercados.

Com um painel eclético composto por intervenientes de vários departamentos do Banco, o debate apresentou diferentes pontos de vista e modos de atuação tendo em conta que a sustentabilidade, sendo um tema muito vasto, percorre todas as áreas do Banco.

...e ética

O painel seguinte contou com a participação de Sofia Pimentel, diretora-adjunta do SEC e responsável pelo Gabinete de Conformidade, que referiu que "a ética e a conduta são muito importantes na perspetiva da organização numa ótica da gestão de risco, mas sobretudo para as pessoas. A forma como as pessoas se comportam, pertencendo a uma organização enquanto funcionários, líderes ou gestores é tão importante como a competência e a excelência técnica e profissional". A função de *compliance* tem adquirido ao longo dos anos responsabilidades acrescidas, nomeadamente com a transposição para a Lei Nacional da Diretiva Europeia de



Contratação debatida

Um dos painéis contou com a presença de Cristina Damião, coordenadora do Pelouro da Contratação do MAIS, que apelou aos delegados que expusessem as principais preocupações face à conjuntura económica atual e pediu sugestões sobre os clausulados internos que gostariam de ver contextualizados e regulamentados no AE.

A dirigente deu conta de que o Sindicato irá propor a atualização da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, assim como diverso clausulado, no sentido de, por um lado, não só aumentar os salários, como também os apoios extraordinários, atendendo à escalada da inflação e ao aumento do custo de vida.



Da esquerda para a direita: António Fonseca e Rui Lavoura; Rui Alves e João Carvalho

Proteção de Denunciantes, adotada pela UE em 2019. Quanto a este tema, Elizabeth Barreiros, moderadora do painel, realçou o papel das Federações Sindicais a nível europeu na construção desta Diretiva que, se hoje existe, muito se deve a estas instituições que se bateram durante anos para que houvesse legislação para proteger os trabalhadores que denunciem irregularidades internas a nível das organizações.

Futuro

A sessão de encerramento contou com Rui Alves, diretor-adjunto dos RH do BdP, que considerou o 31.º Encontro um marco assinalável. "Partilhamos da pertinência e importância dos temas que foram analisados neste encontro. Partilhamos muitas das preocupações e é um trabalho a várias mãos, mas de forma colaborativa. Muitos dos temas são relevantes para o banco: sustentabilidade, compliance, flexibilidade dos novos modelos de trabalho".

Rui Alves revelou que o DRH continua a trabalhar nas matérias relativas ao teletrabalho, à mobilidade de trabalhadores, à atualização de algumas despesas de

comparticipação e à promoção de um maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Por sua vez, Rui Lavoura regozijou-se pelo "espaço de reflexão bastante forte com questões impactantes na vida dos trabalhadores" e deixou elogios aos restantes membros do Secretariado, bem como a Amália Varela, elemento de ligação à Direção do MAIS, e a João Carvalho.

E foi precisamente o Vice-Presidente do Mais Sindicato quem encerrou os trabalhos, tecendo algumas considerações e informações pertinentes sobre o SAMS. João Carvalho deixou uma palavra de agradecimento especial ao BdP pelo apoio prestado ao longo de muitos anos recordando, no entanto, uma época em que era dado espaço ao Sindicato no momento de admissão dos novos recrutados.

Orgulhoso de, na qualidade de Vice-Presidente, ter tido a honra de ver muitos colegas do banco em cargos de gestão e de direção do Sindicato, João Carvalho lembrou que o MAIS é uma grande empresa com uma área sindical e outra de saúde, o que consome muitos recursos e coloca desafios ao SAMS. 

Preocupações identificadas

Os dois dias de trabalho incluíram a habitual mesa redonda de delegados sindicais, em que foram analisadas as situações que no contexto atual mais preocupam os trabalhadores dos diversos departamentos e redes regionais.

Em análise estiveram temas como a política remunerativa e de benefícios, a mobilidade interna, o regime de teletrabalho, as progressões na carreira e a construção de um novo edifício para o BdP.

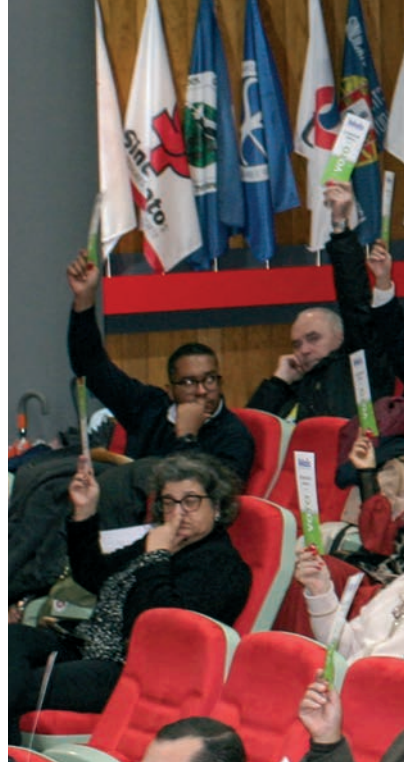
Estes temas serão discutidos nas próximas reuniões com a Administração do Banco.



Conselho Geral aprova Orçamentos para 2023

Além dos documentos orçamentais, os conselheiros foram chamados a votar sobre a extinção das Secções Sindicais da Unicre e do IFAP, sobre os Acordos de Empresa do Montepio e da Oitante e sobre os regulamentos eleitorais

PEDRO GABRIEL



O último Conselho Geral de 2022 do Mais Sindicato decorreu no dia 13 de dezembro, no auditório Delmiro Carreira, na sede da UGT, em Lisboa. O primeiro ponto da Ordem de Trabalhos (OT) disse respeito aos Orçamentos para 2023 nas três

vertentes do MAIS: Atividade Sindical, USP e SAMS.

Ricardo Dias, um dos responsáveis técnicos pelo documento, fez a apresentação das duas primeiras vertentes, referindo que foram pautadas por dois fatores

importantes: o aumento dos serviços prestados pela Atividade Sindical e o processo eleitoral que decorrerá no próximo ano.

A previsão orçamental para o SAMS foi efetuada por José Carlos Caiado, membro do Conselho Executivo, que iniciou a sua intervenção com um balanço sobre o percurso do SAMS em 2022.

No orçamento para 2023, José Carlos Caiado explicou que os custos de produção vão subir, tendo em conta as taxas de crescimento da inflação e toda a conjuntura económica que se verifica atualmente.

Regulamentos aprovados

O último ponto da O.T. visou a apreciação e deliberação dos regulamentos Eleitoral, das Assembleias Gerais e das Secções Sindicais. Neste ponto foram apresentadas algumas propostas de alteração de alíneas que foram sendo votadas individualmente.

Na votação final, os três regulamentos foram aprovados por larga maioria. A proposta de Regulamento Eleitoral foi aprovada com oito votos contra e uma abstenção; o Regulamento das Assembleias Gerais foi aprovado com seis votos contra e duas abstenções, enquanto o Regulamento das Secções Sindicais teve sete votos contra e nenhuma abstenção.

Alternativa

Por seu turno, António Fonseca revelou que depois do *annus horribilis* que foi 2020, o ano de 2022 está



próximo dos valores de 2019 em todas as vertentes. O presidente do MAIS explicou ainda que, por força da guerra, os custos energéticos têm subido, o que obriga a encontrar novas formas “de dizer aos nossos beneficiários que consumam os nossos recursos internos”. Destaque para o parecer da Comissão Fiscalizadora de Contas, que recomendou a aprovação das propostas orçamentais. Na hora da votação, os documentos mereceram a confiança de 81 conselheiros, sendo que nove votaram contra e um absteve-se.

Luz verde

O ponto 2 da O.T. disse respeito à contratação coletiva no Banco Montepio.

Cristina Damião, responsável pelo Pelouro da Contratação, explicou que este foi um processo que se arrastou durante quase três anos. Em outubro, depois de muita pressão dos Sindicatos, foi possível chegar a um acordo de princípio com a administração do banco. Assim, a maioria dos conselheiros deu luz verde à Direção do MAIS para outorgar o acordo final de revisão do ACT do Montepio e mandou-a para efetuar os ajustamentos necessários e proceder ao seu envio para depósito com vista à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE). Votaram a favor 82 conselheiros, seis contra e três absteram-se.

No ponto 3, sobre o AE da Oitante, Cristina Damião referiu que o valor da tabela salarial, bem como as restantes cláusulas de expressão pecuniária, é superior ao que está em vigor no ACT do Setor Bancário e deu conta de que a Instituição aceitou rever algum do clausulado, como a introdução do subsídio de apoio à natalidade.

A proposta que autoriza a Direção a outorgar o acordo do AE da Oitante e posterior publicação no BTE mereceu a confiança de uma larga maioria dos conselheiros, com 83 votos a favor, nenhum contra e oito abstenções. ▀

Secções de Empresa vão ser extintas

A proposta da Direção que prevê a extinção das Secções Sindicais de Empresa da Unice e do IFAP foi aprovada pela maioria dos conselheiros

António Fonseca explicou a decisão devido ao facto de a Unice possuir menos de 100 sócios, o que estatutariamente valida a extinção de uma secção sindical.

No caso do IFAP, o presidente do MAIS lembrou que a Instituição passou para a Função Pública há algum tempo e os trabalhadores têm um vínculo de direito público regido pela Lei Geral do Trabalho, não se aplicando a convenção coletiva do setor bancário desde 2013.

Este ponto suscitou dúvidas aos conselheiros que solicitaram vários pedidos de esclarecimento.

A proposta da Direção para a extinção da Secção Sindical da Unice foi aprovada por larga maioria, com 74 votos a favor, nove contra e oito abstenções.

A do IFAP também foi aprovada, mas com 58 votos a favor, 20 contra e 13 abstenções.



Direito a férias na suspensão do contrato

Sempre que um trabalhador se encontre temporariamente ausente do trabalho por mais de um mês, por causa que não lhe seja imputável, o contrato de trabalho é suspenso, o que tem vários efeitos, nomeadamente no direito a férias

JOANA DE SÁ ALCÂNTARA*

Chegados a dezembro, mês associado a festas, feriados e férias, chegamos também ao fim do ano, momento de balanço, de fazer contas, momento em que se retrospectiva o ano que agora finda de forma a melhor perspetiva o ano vindouro. Dezembro assinala também o aproximar do dia em que se vencem as férias e é também neste período que chegam aos Serviços Jurídicos do Sindicato muitas dúvidas relacionadas com os efeitos das ausências prolongadas no direito a férias e no cálculo desses dias de férias. Procuraremos dissipar algumas dessas dúvidas nas linhas que se seguem.

Sempre que um trabalhador se encontre temporariamente ausente do trabalho, por mais de um mês (ou quando previsível que o seja), por causa que não lhe seja imputável, por exemplo por motivo de doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar, diz-nos o Código do Trabalho, no Art.º 296.º, que o contrato de trabalho se suspende. A suspensão do contrato de trabalho tem vários efeitos, nomeadamente no direito a férias. Diz-nos também o Código do Trabalho que o trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias pagas que se vence no primeiro dia do novo ano (1 de janeiro), tendo esse período, no mínimo, 22 dias úteis (Art.º 237.º/1 e 238.º/1 CT) ou, no caso dos bancários, a 25 dias úteis (Cláusula 45.ª do ACT do Setor Bancário).



de trabalho

A contabilidade das férias

Como proceder à contabilização dos dias de férias quando o trabalhador, pelos motivos referidos, tem o contrato de trabalho suspenso? Estando, por estes motivos, o contrato de trabalho suspenso, não ocorre o vencimento daqueles dias de férias, uma vez que este é um direito que fica suspenso com a suspensão do contrato de trabalho (Art.º 244.º/1 do Código do Trabalho).

Neste caso, quando a ausência prolongada transita de um ano civil para o seguinte, o Código do Trabalho (Art.º 239.º/6) manda aplicar o regime do ano da admissão. Assim, quando regresse ao trabalho após suspensão do contrato por motivo respeitante ao trabalhador, este tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato,

até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

Alertamos para o facto de que alguns instrumentos de regulamentação coletiva podem dispor de forma diversa, mais favorável ao trabalhador, reduzindo o prazo de execução do contrato até que o trabalhador possa gozar as férias. Refira-se que, com o acordo da entidade empregadora, este prazo pode ser afastado e o trabalhador autorizado a gozar imediatamente as suas férias.

Dias vencidos não gozados

Questão diversa, mas igualmente frequente e pertinente, é aquela que procura saber se, antes da verificação da suspensão do contrato, o trabalhador ainda tinha dias de férias vencidos que não chegou a gozar por, entretanto, ter ocorrido o impedimento, estes dias poderão ou não ser gozados no ano civil seguinte.

O Código do Trabalho procura responder a esta questão, prevendo, no Art.º 239.º/3, que “da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.” Não obstante, também esta questão pode ser afastada com o acordo e a autorização da entidade empregadora.

Importa sublinhar que, quer haja ou não acordo quanto ao gozo das férias vencidas e não gozadas (anteriores ao impedimento prolongado do trabalhador), certo é que o direito às férias é irrenunciável, razão pela qual, em última análise, o gozo desses dias será substituído por retribuição.

Retribuição

Nas situações em que o impedimento prolongado se inicia e termina no mesmo ano civil, vencer-se-ão, como habitualmente, os 25 dias de férias no primeiro dia de janeiro e caso o trabalhador ainda não tenha gozado todos os dias vencidos, pode fazê-lo logo após o regresso ao trabalho. Quando o impedimento prolongado se inicia num ano civil e termina no ano civil seguinte o trabalhador tem direito a dois dias de férias por cada mês de duração do contrato, os quais apenas podem ser gozados decorridos seis meses completos de execução do contrato (ou menos, no caso de alguns instrumentos de regulamentação coletiva). Os dias que ficaram por gozar do ano anterior que não puderam ser gozados em virtude do impedimento do trabalhador pode este gozá-los ou ser-lhe-ão pagos pela entidade empregadora.

Como se pode facilmente perceber da leitura do que acima ficou dito, são inúmeras, diversas e variadas as regras sobre impedimentos prolongados e suas consequências no direito a férias.

A leitura deste artigo não dispensa a consulta de um advogado, motivo pelo qual, sempre que necessário, devem os sócios do MAIS consultar os Serviços Jurídicos do Sindicato para verem respondidas e esclarecidas todas as dúvidas e questões que lhes surjam. 

**Advogada do Mais Sindicato*



Em análise esteve o relatório trimestral relativo ao Fundo de Pensões CGD em 30 de setembro de 2022

PEDRO GABRIEL

O parecer englobou a análise do nível de financiamento, a rentabilidade da carteira de dezembro de 2021 até setembro de 2022, a rentabilidade histórica nominal e real, o nível de financiamento e a composição da carteira.

O **quadro 1** apresenta as variações das diferentes rubricas e o nível de

financiamento entre dezembro de 2021 e o 3.º trimestre de 2022. A 30 de junho de 2022 alterou-se o pressuposto relativo à taxa de desconto para o cenário de projeção das responsabilidades, que passou de 1,35% para 3,20%. O impacto sobre o valor das responsabilidades por serviços passados, entre setembro de 2022 e dezembro de 2021, foi de -649,7 milhões (2.649,9 (set/22) – 3.299,6(dez/21)). Este valor representa 20% do valor do Fundo com o nível de financiamento a passar de 107,9% em dezembro de 2021 para 122,6% em setembro de 2022.

Com base na correta avaliação dos valores das responsabilidades atuariais e do Fundo, o valor da taxa de retorno é de -2,58% em setembro deste ano. (**Quadro 2**)

Rendimento real

Analisando o **quadro 3**, constata-se que, excetuando a taxa negativa em 2018 (-3,2%), a taxa de rentabilidade do Fundo foi sempre superior à taxa de inflação, o que significou ganhos reais entre um máximo de 6,2% em 2019 e um mínimo de 3,07% em 2012.

A taxa de rendimento real de 3,45% compara com a taxa de desconto das

Quadro 1 Nível de Financiamento - Responsabilidades cobertas pelo fundo de pensões milhões euros

	Dec-21	mar/22	jun-22	set/22	Variação % /2021
Responsabilidades por serviços passados	3299,6	3308,6	2638,7	2649,9	-19,69%
Funcionários ativos	1537,9	1561	1031,8	1051,4	-31,63%
Pensionistas	1761,7	1747,6	1607	1598,5	-9,26%
Valor do fundo	3558,7	3472,65	3332,7	3247,8	-8,74%
Nível de financiamento	107,90%	105,00%	126,30%	122,60%	14,70%
Excesso / (Déficit)	259,1	164,1	694	597,8	130,72%
Requisitos da BoP (2)					
Valor mínimo do fundo	3222,7	3230,5	2587,2	2597,4	-19,40
Excesso / (Déficit)	336	242,1	745,6	650,4	93,57%
Contribuições (acumuladas no ano até a data)	73,5	17,9	34,4	40,6	-44,76%
Beneficiários	17,8	5,2	8,9	12,7	-28,65%
Patrocinador do Plano	55,7	12,8	25,5	27,9	-49,91%
Pensões pagas (acumuladas no ano até a data)	76,8	21,8	40,4	57,9	-24,61%



Fundo de Pensões CGD

Rentabilidade superior à inflação

Quadro 2 Taxa de Retorno

	Dezembro 21	Março 22	Junho 22	Setembro 22
Valor Fundo (milhões euros)	3558,7	3472,65	3332,7	3247,8
Performance		-2,45%	-4,11%	-2,58%

Quadro 3 Rendimento Real do Fundo

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Média
Rendimento Fundo	5,96%	5,67%	5,29%	5,25%	0,89%	5,39%	-2,20%	6,53%	4,34%	5,49%	4,26%
Taxa de inflação	2,80%	0,30%	-0,30%	0,50%	0,60%	1,40%	1,00%	0,30%	0,00%	1,30%	0,79%
Rendimento real	3,07%	5,35%	5,61%	4,73%	0,29%	3,93%	-3,17%	6,21%	4,34%	4,14%	3,45%

Quadro 4 Diferença Fundo/Bmk e Valor do Fundo

	Bmk	Fundo	Diferença Fundo/Bmk	Valor do Fundo (milhões)
Ações	20,00%	22,10%	2,10%	718,7
Obrigações	47,50%	45,90%	-1,60%	1492,2
Imobiliário	30,00%	18,50%	-11,50%	599,4
Alternativos	2,50%	2,40%	-0,10%	77,8
Mercado Monetário	0,00%	11,10%	11,10%	437,9
Derivados de ações (contra-valor)				-78,3
Total	100,00%	100,00%	0,00%	3247,7

responsabilidades de 2,76%.

O **quadro 4** mostra uma carteira equilibrada e diversificada.

Com 45,9% de investimento em rendimento fixo (obrigações) e 22,1% em rendimento variável (ações),

suportada por um importante investimento imobiliário (18,5%) e de liquidez (11,1%), tem ainda a particularidade de poder vir a beneficiar do aumento do potencial de valorização do segmento

acionista relacionado com a sobre-exposição de 2% em relação ao benchmark, e a disponibilidade de liquidez, mau grado a natural assunção de um aumento da volatilidade da carteira. ■

Protocolo com Universidade Europeia

SAMS aposta no ensino e investigação

Trazer a formação e a investigação para dentro do SAMS e proporcionar aos estudantes um ambiente especializado é o objetivo do protocolo. Alia-se assim a prática clínica ao estudo académico

INÊS F. NETO



O SAMS celebrou recentemente um protocolo de colaboração com a Universidade Europeia, um estabelecimento de ensino privado, cujo interesse público foi reconhecido pelo Estado português em decreto-lei de 2013.

Através deste acordo pretende-se proporcionar aos alunos da Universidade, dos ciclos pré e pós-graduados de estudos na área das Ciências de Saúde, o acesso a um ambiente especializado hospitalar de estudo e formação

Zelar por todos

O protocolo traz de regresso ao universo SAMS Adalberto Campos Fernandes. O antigo presidente da Comissão Executiva do SAMS-PICS e ex-ministro da Saúde assume agora a qualidade de presidente da Comissão de Coordenação.

A Comissão tem por missão zelar pelo cumprimento do protocolo, tendo em conta a estrutura académica e clínica, as necessidades assistenciais dos pacientes, e os recursos para o desenvolvimento dos programas docentes e de investigação, entre outros.

O Órgão é composto por nove elementos. Além do presidente, cada uma das partes nomeia quatro responsáveis. O SAMS é representado pelo seu presidente, António Fonseca, e pela diretora clínica, Anabela Barros, além de Francisco Salvado Silva e José Paulete.

ou de estágio, assegurando uma interligação entre a prática clínica e a formação e investigação.

Condições que o SAMS pode satisfazer, já que possui unidades clínicas, nomeadamente o Hospital e o Centro Clínico, que disponibilizam a globalidade de valências técnicas e tecnológicas, médicas e cirúrgicas fundamentais.

No entanto, para já está no âmbito de protocolo apenas o Centro Clínico de Lisboa, nomeadamente a Unidade de Saúde Oral e a Unidade de Nutrição.

Esta não é a primeira incursão do SAMS na área do ensino e investigação, embora seja, talvez, a mais extensa. As suas instalações, nomeadamente o Hospital e o Centro Clínico, estão ao nível das mais desenvolvidas, quer em termos de equipamentos quer de profissionais, uma mais-valia para os estudantes.

O protocolo tem a duração de 12 anos académicos (de 1 de setembro a 31 de agosto), e pode ser prolongado por mais seis.

Desenvolvimento

Com esta colaboração pretende-se ainda "a implementação de um projeto integrado de referência nacional e internacional", lê-se no protocolo.

SAMS e Universidade Europeia desejam, com a parceria, que o ensino universitário, a formação e a investigação "possam ser utilizados em benefício de uma melhoria progressiva da qualidade da prestação dos cuidados de saúde".

No âmbito da investigação científica, clínica e biomédica, é objetivo promover a criação de redes de projetos de



António Fonseca (ao centro) ladeado pelos elementos da Universidade (à esq.) e do Sindicato (à Dt.ª)

investigação de interesse comum, bem como desenvolver ações de investigação aplicada.

Por outro lado, espera-se um incremento das atividades de investigação, através da promoção de um crescente número de projetos de qualidade e dimensão nacional, e o reforço da cooperação nacional e internacional.

A parceria contribui também para alargar o número de profissionais que acedem a uma carreira universitária, valorizando o desempenho profissional e a sua melhoria contínua.

Contrapartidas

Além de participar na formação dos futuros médicos – quem sabe, alguns poderão até vir a alargar o seu corpo clínico... –, o SAMS obterá uma contrapartida financeira

pela disponibilidade de recursos materiais e humanos.

O normal funcionamento do SAMS não será de forma alguma perturbado, pois os horários da docência respeitarão a regular atividade dos serviços, os padrões de qualidade e, integralmente, os direitos dos doentes.

Da mesma forma, todos os intervenientes nos ciclos de estudo estão obrigados a desempenhar com zelo e diligência as tarefas atribuídas, ficando vinculados às normas internas do SAMS.

Já a participação de estudantes nas consultas, exames ou observações clínicas só é possível com o consentimento expresso do doente. A sua recusa será escrupulosamente cumprida.

Todos os envolvidos no protocolo estão sujeitos ao dever de confidencialidade, incluindo os alunos, para lá do tempo do protocolo. 

Nova consulta de enfermagem

Uma nova consulta de enfermagem começou a funcionar em dezembro no Centro Clínico de Lisboa. Trata-se da consulta de Estomatoterapia, uma área de cuidados de enfermagem que acompanha a pessoa com ostomia (orifício criado cirurgicamente no corpo para facilitar a alimentação, respiração e/ou a eliminação).

Nesta consulta pretende-se apoiar o doente a aceitar e aprender a viver com uma ostomia.

Numa fase inicial, a consulta funciona semanalmente às terças-feiras, das 9h00 às 14h00, no espaço das especialidades médico-cirúrgicas do Centro Clínico.

A consulta é disponibilizada de modo gratuito aos beneficiários do SAMS e tem um custo para os restantes utentes.

Atendimento Permanente



Novo horário

Das 08h00 às 22h00 – Dias úteis
Desde 14 de novembro



Pela primeira vez neste século

Crescimento dos salários reais foi negativo em 2022

Foi uma tempestade perfeita que arrasou o rendimento dos trabalhadores a nível global: a pandemia de Covid-19, logo seguida pela guerra na Ucrânia e consequente aumento da energia e da inflação. Em 2022 os salários reais caíram pelo menos 0,9% e tudo indica que no próximo ano o poder de compra continuará a diminuir, sobretudo entre as classes média e baixa. A ameaça de crescimento da pobreza é uma realidade, conclui o novo Relatório da OIT sobre salários

INÊS F. NETO



A grave crise inflacionista, combinada com uma desaceleração global do crescimento económico – impulsionado, em parte, pela guerra na Ucrânia e pela crise global de energia – está a causar uma queda acentuada nos salários mensais reais em muitos países, conclui a Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Relatório Global sobre Salários 2022-2023: o impacto da inflação e de Covid-19 nos salários e no poder de compra (*Global Wage Report 2022-2023: The Impact of inflation and Covid-19 on wages and purchasing power*), recentemente publicado.

De acordo com o documento, a crise está a reduzir o poder de compra das classes médias e atinge, sobretudo, as famílias de menor rendimento.

O Relatório da OIT estima que os salários mensais globais caíram em termos reais para menos 0,9% no primeiro semestre de 2022 – é a primeira vez no século XXI que o crescimento global dos salários, em valores reais, foi negativo.

Pelo contrário, a produtividade do trabalho em 2022 foi a mais ampla do século.

A diferença entre salários e produtividade diminuiu em 2020, devido ao decréscimo económico provocado pela pandemia. Mas a situação logo foi revertida na primeira metade deste ano, quando a erosão do salário real, em simultâneo com um crescimento positivo da produtividade, levou a um novo aumento da disparidade entre produtividade e crescimento salarial.

A verdade é que em 2022 a distância entre os dois

“ As múltiplas crises globais que enfrentamos levaram a uma queda nos salários reais. Colocou dezenas de milhões de trabalhadores em uma situação terrível, pois enfrentam incertezas crescentes ”

fatores atingiu a maior amplitude desde o início do século XXI: o aumento da produtividade foi 12,6% superior ao crescimento dos salários.

Mas não só. Como frisa o Relatório, as estimativas mostram que a inflação também está a afetar o poder de compra dos salários, nomeadamente do salário mínimo, em muitos países para os quais há dados disponíveis. Em Portugal, em 2022 os ganhos nominais dos salários mais baixos ficaram 2,7% abaixo da média estimada em 2019, situação inversa à do grupo de trabalhadores mais bem pagos, cujos ganhos nominais, no mesmo período, foram 2,7% superiores à média de 2019.

Manter os padrões de vida

A análise da OIT demonstra que há uma necessidade urgente de aplicar medidas políticas bem concebidas para ajudar a manter o poder de compra e os padrões de vida

dos trabalhadores por conta de outrem, bem como das suas famílias.

O ajuste adequado do salário mínimo pode ser uma ferramenta eficaz, dado que 90% dos Estados-membros da OIT têm sistemas de salário mínimo em vigor. Um forte diálogo social tripartido e a negociação coletiva também podem ajudar a alcançar adaptações salariais adequadas durante uma crise, defende a OIT.

“ A desigualdade de rendimento e a pobreza aumentarão se o poder de compra dos mais mal pagos não for mantido. Além disso, uma muito necessária recuperação pós-pandemia pode ser colocada em risco e isso poderia alimentar mais agitação social em todo o mundo e minar o objetivo de alcançar a prosperidade e a paz para todos”

Segundo o Relatório, entre os países mais avançados do G20 estima-se que no primeiro semestre de 2022 os salários reais tenham caído para menos 2,2%, enquanto os salários reais nos países emergentes do G20 cresceram 0,8% – ou seja, menos 2,6% do que em 2019, um ano antes da pandemia de Covid-19.

Portugal foi o único país da amostra onde o total da massa salarial aumentou em 2020. Como em outros países europeus, os subsídios e outras compensações para retenção de emprego desempenharam um papel importante no alívio do impacto da crise. No entanto, mesmo com a ajuda de pacotes de estímulo, houve uma queda de 1,6% no total da massa salarial em Portugal devido à perda de postos de trabalho.

Já os trabalhadores com contratos temporários foram fortemente afetados. Em Portugal, 17% dos temporários no primeiro semestre de 2020 ficaram desempregados no semestre seguinte.

“As múltiplas crises globais que enfrentamos levaram a uma queda nos salários reais. Colocou dezenas de milhões de trabalhadores numa situação terrível, pois enfrentam incertezas crescentes”, afirmou o diretor-geral da OIT, Gilbert F. Houngbo.

“A desigualdade de rendimento e a pobreza aumentarão se o poder de compra dos mais mal pagos não for mantido. Além disso, uma muito necessária recuperação pós-pandemia pode ser colocada em risco e isso poderia alimentar mais agitação social em todo o mundo e minar o objetivo de alcançar a prosperidade e a paz para todos”, alertou. ▶

Diferenças regionais



O Relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que inclui dados regionais e nacionais, mostra que, no primeiro semestre de 2022, a inflação aumentou proporcionalmente mais rápido nos países de maior rendimento do que nos de baixo e médio rendimento. Esse facto explica as seguintes tendências salariais reais nas diferentes regiões mundiais:

- Na União Europeia, onde os sistemas de retenção de empregos e subsídios salariais protegeram amplamente os níveis de emprego e salário durante a pandemia, o crescimento real dos salários aumentou para 1,3% em 2021 e caiu para -2,4% no primeiro semestre de 2022;
- Na Europa Oriental, o crescimento dos salários reais desacelerou para 4,0% em 2020 e 3,3% em 2021, e caiu para -3,3% no primeiro semestre de 2022;
- Na América do Norte (Canadá e Estados Unidos), o crescimento médio do salário real caiu para zero em 2021 e para -3,2% no primeiro semestre de 2022;
- Na América Latina e nas Caraíbas, o crescimento dos salários reais caiu para -1,4% em 2021 e -1,7% no primeiro semestre de 2022;
- Na Ásia e no Pacífico, o crescimento dos salários reais aumentou para 3,5% em 2021 e desacelerou no primeiro semestre de 2022 para 1,3%. Excluindo a China dos cálculos – considerando o grande peso que o país tem na região – o crescimento dos salários reais aumentou bem menos, para 0,3% em 2021 e 0,7% no primeiro semestre de 2022;
- Na Ásia Central e Ocidental, o crescimento dos salários reais aumentou 12,4% em 2021, mas desacelerou para 2,5% no primeiro semestre de 2022;
- Em África, as evidências sugerem uma queda no crescimento real dos salários para -1,4% em 2021 e um declínio para -0,5% no primeiro semestre de 2022;
- Nos Estados Árabes, as tendências salariais são provisórias, mas as estimativas apontam para um baixo crescimento salarial de 0,5% em 2021 e 1,2% em 2022.

Crise, inflação e baixos salários

A crise do aumento do custo de vida soma-se às significativas perdas salariais que os trabalhadores e as suas famílias enfrentaram durante a pandemia de Covid-19, que em muitos países teve o maior impacto nos grupos de mais baixos rendimentos.

O relatório da OIT constata que o aumento da inflação tem um impacto maior no custo de vida dos trabalhadores com salários mais baixos.

E a explicação é simples: estes trabalhadores gastam a maior parte do seu rendimento disponível em bens e serviços essenciais – aqueles que, geralmente, sofrem os maiores aumentos de preços, ao contrário dos artigos não essenciais.

“Lutar contra a deterioração dos salários reais pode ajudar a manter o crescimento económico que, por sua vez, pode ajudar a recuperar os níveis de emprego observados antes da pandemia”, adiantou Rosalia Vazquez-Alvarez, uma das autoras do relatório.

Outras políticas sociais que podem aliviar o impacto da crise do custo de vida incluem medidas direcionadas a grupos específicos. São disso exemplo a concessão de *vouchers* a famílias de baixos recursos para ajudá-las a

“Lutar contra a deterioração dos salários reais pode ajudar a manter o crescimento económico que, por sua vez, pode ajudar a recuperar os níveis de emprego observados antes da pandemia”

comprar bens essenciais, ou reduzir o IVA sobre esses bens, de forma a minorar o impacto da inflação sobre as famílias – o que, ao mesmo tempo, ajuda a baixar a inflação.

“Devemos dar atenção especial aos trabalhadores nas extremidades média e inferior da escala salarial”, considerou Rosalia Vazquez-Alvarez, acrescentando: “Lutar contra a deterioração dos salários reais pode ajudar a manter o crescimento económico, o que, por sua vez, pode ajudar a recuperar os níveis de emprego observados antes da pandemia. Essa pode ser uma maneira eficaz de diminuir a probabilidade ou a profundidade das recessões em todos os países e regiões.” ▶

Para elas é sempre pior



A disparidade salarial entre homens e mulheres parece não ter mudado significativamente desde os anos imediatamente anteriores ao início da pandemia, conclui a OIT.

As estimativas apresentadas no Relatório Global sobre Salários 2018-2019 indicaram uma diferença salarial média global entre homens e mulheres de cerca de 20%, com base em dados de 80 países. Esta edição do Relatório examina a evolução numa amostra mais limitada de países, encontrando muito pouca mudança entre 2019 e 2021-22.

Entre 22 países, o fator de género ponderado na disparidade salarial aumentou em nove países e diminuiu em 13%. No geral, as disparidades salariais entre homens e mulheres nesses países não foram muito afetadas pela pandemia de Covid-19.

Considerando que as estimativas salariais baseadas na média horária mostram uma queda média de 0,6% entre os 22 países, estimativas baseadas em ganhos mensais médios mostram um aumento superior de -0,1%.

Bowling

Pedro Pela é o campeão nacional

A cidade de Caldas da Rainha foi o palco escolhido para acolher a final nacional de bowling. O MAIS dominou o pódio



PEDRO GABRIEL

No dia 26 de outubro, os três Sindicatos Bancários que compõem a Febase estiveram representados por um total de 16 jogadores para a disputa da derradeira prova de bowling.

O XVI Campeonato de Bowling terminou com o domínio do MAIS, ao colocar concorrentes nas três primeiras posições.

Pedro Pela (BdP) foi o grande vencedor, seguido por Jorge Teixeira (BBPI) e Olinda Bettencourt (Unicre).

O encontro terminou com o tradicional convívio entre todos e a entrega de prémios. ▶



Snooker

Tacadas de Chumbinho salvam honra do MAIS

Em maré de término de campeonatos, Caldas da Rainha recebeu também a final nacional de Snooker. O Mais Sindicato teve um representante no pódio do “Bola 8”

O Campeonato de Snooker “Bola 8”, também na sua 16.ª edição, teve 11 federados em 12 concorrentes, o que atesta o nível competitivo e qualitativo da prova.

O troféu seguiu para o Norte, com Hélder Monteiro (Millennium bcp/SBN) a derrotar João Cardoso (Montepio Geral/SBC) na final. O Mais Sindicato teve um representante no pódio graças ao resultado de João Chumbinho (CCAM).

De salientar o saudável convívio e camaradagem tão característicos destes encontros. ▶





Karting

Luís Sequeira conquista pódio

No acumulado das três pontuações que determinam o vencedor final, o concorrente do BST conseguiu superiorizar-se à concorrência

PEDRO GABRIEL

A final do XXV Campeonato de Karting do Mais Sindicato teve lugar no dia 15 de outubro, em Évora, com a presença de 13 concorrentes. Conforme dita o regulamento, os pilotos transitam para a final com metade dos pontos obtidos na

primeira fase, a que se somam depois os conseguidos nas duas últimas corridas da final.

Luís Sequeira (BST) sagrou-se campeão ao entrar na final com 25 pontos e alcançado 13 pontos na primeira prova e nove na segunda, terminando assim na frente da tabela classificativa com um total

de 47 pontos. No segundo lugar ficou Luís Mendes (BST), com 39 pontos, 19 da primeira fase e 20 na fase final.

No último lugar do pódio terminou Paulo Pires (IFAP) que entrou na fase final com 11 pontos e acrescentou mais 24 pontos nas derradeiras provas. ▶

Classificados

Vendo

- Apartamento parcialmente remodelado em Campolide, Lisboa, com três assoalhadas + terraço. Área total de 105 metros quadrados. Bom preço;
- Mesa de Sala Pau Preto Cabinda (100X45) com 60 anos – 120€;
- Louceiro com 60 anos em bom estado de conservação – 185€

Contacto: 966 042 442



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

Amor materno

De ti nascido, me fiz gente.
Homem bom, escoreito, são, perfeito.
Fui a tua flor, o teu presente,
A chama viva que arde em teu peito!

Serei, talvez, o teu Relicário
Onde tu guardas a tua esperança.
Fui a tua história, o teu Diário
Que escreveste ainda eu era criança.
Fui o tempo, os anos já passados
Que desgastaram, lentamente,
A tua vida, os teus passos cansados!

Serei, hoje e sempre, aquele abraço
Que tu me ensinaste, ternamente,
Junto ao teu peito, no teu regaço!

Carlos Barata Garcia
Sócio n.º 07066

Poema de falhado poeta

Quis escrever-te um poema
Em que cada letra significasse pingo de amor.
Os meus versos viraram dilema!
Sem inspiração, sem rigor e sem primor:
desarticuladas,
desinspiradas,
desconexadas
e no seu todo desritmadas.

Senti o poema a rir-se de mim,
A alma a abrir-se, assim.
A troça deixou-me em lágrimas
Quando queria palavras de amor perfumadas,
Sentidas,
Sonhadas,
Coloridas.

Porque és o meu mais querido e único verso
Eu o teu falhado reverso.
Sou folha rasgada
Sem nada,
Eucalipto tombado
Queimado
Que de poeta é um perfeito frustrado
E que todo e qualquer verso
À poesia adverso
no lixo deve ser arquivado.

José M. Caria
Sócio n.º 17496

Trabalho de ontem

Trabalho de Ontem para hoje.
Uma lição.
Saltar os atalhos.
Por aqui não.
Por aqui sim.

Ou Talvez.
Impasse...
Por entre dentes
Escuto a voz de um destino
Que teima em se mostrar
Trôpego e sôfrego.
E, eu que acredito em tudo que começa!

Toda a "gente" ouve
Mas nem toda a "gente"
Te escuta.
Muito menos te perscruta.
Essa voz cansada
Quase inaudível
Encostada a uma consciência
Velha e trépida.

Quero eu Sonhar
Mesmo sonhos antigos
Não velhos.
Embrulhar os mesmos
Em papel brilhante
Com céu estrelado.
Colar com laços de um Natal cego e surdo.
Não rôpego.

E,
Só os desembulhar
Meus sonhos lindos
Auspiciosos,
Quando encontrar
Ouvidos prontos
Para essa tarefa.
Perscrutar a Alma
Traduzindo o seu Sussurro
Em madrugadas
Criadas para quem acredita.

Margarida Dias Silva
Sócia n.º 30916

Os que nos deixaram no 1.º semestre

Banco BIC Português (EuroBIC)

Ana Raquel Costinha Lage
Paula Pontes Capitão Pedrosa

Banco BPI

Amaro José Palhais Grilo
António Alberico Escorcio de Freitas
António Alberto Almeida Robalo
António Caeiro Guinapo
António Caetano Falacho
António Frutuoso dos Santos
António José Castela
António José Ilheu Carvalho
António Júlio Gomes Viana
António Liz Dias
António Silva Morais
Belmira da Silva Agostinho André
Eleutério Oliveira de Carvalho
Ernesto Vale Lourenço
Fernando Pinto de Carvalho Prates
Fernando Sousa Silva Rasquete
Florentino Dinis
Guilhermino Eduardo da Fonseca
Isabel Maria Ferreira Duarte
João Alberto Raposo Linhares Deus
João Alfacinha Nabeiro
João Carlos de L. Garrido da Costa
João Filipe Pilar Baptista
João Ricardo
Joaquim Costa Fragueiro
Joaquim Marques Ferreira
Joaquim Vicente S. Freire Cardoso
Jorge Augusto Silva Pinto
Jorge Manuel Lucas Caixinha
Jorge Manuel Tavares Ferraz
José António Neves R. Veríssimo
José de Abreu
José Luís Rodriguez Ventura
José Manuel Henriques Neto
José Marques Almeida
José Marques Teixeira Vilela
José Pires Ventura
Júlio Conceição Vale
Júlio Conrado Martins Custódio
Manuel António Rosa de Almeida
Maria Antónia F. Formiga Carvalho
Maria Fernanda F. Cabacinhas Ribeiro

Maria Fernanda Martins Saraiva
Maria Lourdes Henriques Machado
Maria Noruete F. Gonçalves da Palma
Noel Carlos de Melo Loureiro
Odete Costa Pires Cruz
Oscar Dayrell Marrecas P. Ribeiro
Valdemar Fernandes Tomás
Virgílio de Jesus Viana Ferreira
Vitor Manuel

Banco de Portugal

António Augusto Santos Freire
António Lajas Lourenço
António Martins Lourenço
Armando de Freitas Amaral
Artur Jorge Carreira N. Henriques
Augusto Silva Quintas
Carlos Alberto de Almeida Silva
Fernando Silva Centeno
Filipe Jorge Miranda Melo Geraldos
Floripes Renda Guerreiro Lopes
Francisco António Biscoito
Georgina Augusta Medeiros Veloso
Ilda da Silva Mendes Coelho Teixeira
José Alexandre Tildes Gomes
José António B. Coutinho de Carvalho
José de Paula Monteiro
José Mourato Cotrim
José Rui de Almeida Cruz
Juvenal Euclides Silva de Oliveira
Manuel Francisco Sardinha Meneses
Maria Helena S. Patrocínio Fernandes
Maria Natália Ramos Vasconcelos
Palermo da Silva
Olga Maria Jesus Salvador
Rosário Amado Valente
Vitor Manuel Antunes
Vitor Manuel Pires Sousa Vaz

BANIF

António Manuel C. Santo Rodrigues
Carlos Alberto de Andrade Marques
Carlos Alberto Freitas Costa Mendes
Eduardo António Fraga Gomes
João Humberto Silva Cardoso
Manuel Maria de Aguiar Cabral
Norberto Rebelo Rego Almeida

Banco Millennium BCP

Abel Pereira Moreira
Agostinho Luís Nóbrega Rodrigues
Alexandrino Augusto Saldanha
Ana Bela Soares Ferreira N. Marques
António Cunha Silva Ribeiro
António João Nunes
António José de Sousa Vaz Almeida
António José Varandas
António Saldanha Gomes Mota
António Walter Veiga Rossa
Arlindo Miranda da Cruz
Armandino Espírito Santo Pinto
Armindo António Paz Cabrita
Arnaldo de Jesus Augusto
Artur Ferreira Carvalho
Augusto Joana
Baltazar Piedade Irineu João Júnior
Beatriz Mendes Reis Ruivo
Cardoso Joaquim Caeiro Teles
Carlos Apolinário da Silva
Carlos Manuel Pereira
Carlos Mário de Viana Leitão Rito
Cassiano da Silva Toldé
Celeste Machado Batista Mota
Domingos D. Calcinha da Conceição
Edite Maria Fernandes Damião
Emília Pereira Costa Silva
Eurico Arcadio Torres Vasco
Fernando António Pena Sousa
Fernando Cid Galizes
Fernando Manuel Gomes Palma
Francelina M. Nazaré Pedro Martins
Francisco Inacio V. Castro Sousa
Francisco José Vicente Baptista
Francisco Viegas Marreiros
Ginestal Ribeiro Serra
Guido Martiniano Pereira
Humberto Rodrigues Angélico
Ilídio Barriga Pinto
Ilídio Hugo Faia
Jaime António Lopes Neves Góis
João António Rodrigues
João Antunes Barata Lima
João de Sousa Rosendo
João Jacinto Costa Silveira Leal
João José Pires Vieira Santos
João Luís S. Machado dos Anjos
João Rosa Morgado
João Rui Carvalho David

João Sanches Ribeiro Capitão
Joaquim António Pereira Grilo
Joaquim Correia Curto
Joaquim da Conceição Marcelo
Jorge Castelo Branco da Graça
Jorge Gilberto Lamas Lourenço
Jorge Mateus Brito Pinto
José Augusto Almeida
José Carmona Gonçalves Duarte
José Constantino da Cruz
José de Almeida Pereira
José Garcia Lobão
José Joaquim Vieira Nascimento
José Luís Rocha Ramalho Nascimento
José Manuel Pinto Bastos de Morais
José Manuel Silva Moreira
José Maria Albergaria Castro
José Pedro Lameiras Dias
José Pereira Sardinha da Silva
José Rijo Barata
Juveniano Lança da Silva Barco
Luís Guilherme N. da Cruz Barreto
Luís Manuel V. Rodrigues Pestana
Manuel Peixe Marchante
Manuel Rodrigues Nunes
Maria Alice Sequeira Santos Martins
Maria Carminda P. Nascimento Santos
Maria Eugénia F. Gaspar D. Branco
Maria Fernanda Tildes Fonseca
Maria Helena M. Silveira A. Botelho
Maria Isabel Bessiere Sousa Lopes
Maria José Marques
Maria José Reis
Natalino da Silva Nuno
Osvaldo Manuel Costa Simões
Raúl Manuel Bessa Monteiro
Raul Vivaldo Leão Silva
Renato Luís Vasconcelos G. Sousa
Rodrigo Augusto P. Sousa Carvalho
Rosendo Maria Zeferino
Ruy Melo Menezes
Sebastião A. Azinheirinha Ferrão
Sónia Maria Santos Nunes Castro
Valentim Coelho da Silva
Veríssimo Jorge Luís
Zelia Maria Patrao Tavares

Banco Popular

João Manuel Abrantes Veiga
João Manuel Rocha Dias Amaral

Banco Santander

Abílio Ferreira de Oliveira
Adelia Pereira Dias dos Santos
Albano Joaquim Araújo Lopes
Ana Isabel Rodrigues Ornelas
Ana Paula Casimiro Cruz
Anabela Martins da Silva Marques
António Florindo de Jesus Lobato
António Jesus Picado Magalhães
António José Gonçalves Esteves
António Manuel Dias Miranda
António Serra de Almeida Rebelo
Aurelina Amador Dias Sousa
Carlos Alberto do Nascimento Graça
Carlos Manuel Figueiredo Pinto Cunha
Cesaltina de Paiva Duarte
Dilvo Vasco Salvador
Edmundo José Pinto Salgueiro
Emílio Gil da Cruz
Fernando António Videira Dias
Fernando da Silva Lopes
Francisco Caldeira Sousa Brazão
Francisco Sancho Pires
Hélder Miguel Carvalho Santos
Hernâni Ferreira de Paiva Loureiro
Ivo Alexandre Peixoto Quintais Silva
João dos Santos
João Gonçalves da Silva Teodoro
João Manuel Gomes Gouveia
Joaquim Garcia Maia
Jorge da Fonseca Sobral
Jorge Manuel Silva Farinha
Jorge Vicente Silvestre
José Faísca Henriques Salvado
José Luís Martinho Ferreira
José Manuel Pessoa Lopes
Jose Nabais Magro
Luís da Fonseca Ferreira Silva
Luís Filipe Antunes da Fonseca
Luís Filipe Lopes Freitas
Luís Filipe Silva Cunha
Manuel Duarte Madeira
Manuel Jesus Aparício Pinheiro
Manuel Lopes Lourenço
Manuel Maximino Latas Mira
Maria Albertina Mogo Rosendo Carmo
Maria Encarnação Rodrigues Leonardo

Nuno Alexandre Paulo Duarte da Rocha
Nuno Virgílio Morais Torres Paulo
Rosa Alves da Silva
Rui José Sá Góis
Rui Oliveira Costa
Silvino Teixeira
Zita Teixeira Garton

CCAM - Caixa Central

Fernando Jorge Silva Pereira

CCAM de Aljustrel e Almodôvar

José Parracho Ribeiro Feteira

CCAM do Norte Alentejano

António Manuel Chamiço Marques

Caixa Geral de Depósitos

Abel António Correia
Agostinho Santos Ramos Jesus
Alberto Monteiro Leal
Aleixo Mariano Júlio Adelino Fernandes
Amélia Cabral Rego
Ana Maria Forte Leres
António Jorge Ramos
António Lopes da Cunha Osório
António Oneto Ramires Braz
Augusto João Dias Chambel
Aurora Rodrigues da Silva
Belmira D'alegria Rodrigues Silva
Carrajola
Bento Santos Fernandes
Cacilda Esteves Antunes
Carlos Alberto Blanco da Silva
Carlos Alberto Mota Garcia
Carlos Alberto Santos Evangelista
Chiu Sau Fong Moy
Cidália Maria Alagoa Carreira
Domingos Jesus Barata
Fernando Alberto Matos de Campos
Fernando Ferreira Soares
Fernando Henriques Neto
Jaime Gomes Carrajola
Jerónimo Farias Ferreira
Joaquim Alberto Antunes Barrueca
Joaquim Pereira Sacramento Rola

José Coelho Jerónimo
José da Silva Branco
José Pedro Nascimento Delgado
Ladislau de Freitas Calvário
Laurinda de Jesus
Luciano Jorge Cansado Aresta Branco
Manuel Eusébio Jorge
Manuel Henriques Guia
Maria Cândida Ferreira Lourenço
Maria Conceição Bettencourt Dias
Maria da Conceição Silva Lobato de Faria
Maria da Luz Parada de Oliveira
Maria Erna Faria Ventura B. Vicente
Maria Noémia Jesus Coutinho Ferreira
Maria Teresa Ferreira Belo
Mário da Conceição Antunes
Mário Gamboa Martins Bragança
Mário Jorge Mendes Chiti Parente
Rita Vieira de Sousa Azevedo
Rosalindo Lamim Vieira
Saudade Faria da Silva Martins Delgado
Sérgio Artur Pereira
Victor Manuel Campos Ribeiro
Zita da Conceição Silva Santos
João Neves Raposo de Magalhães
Maria Hermenegilda Franca Ferreira
Simão Louro Ambrosio

BBVA

Ana Maria Padrão Saraiva Carvalho
Anabela Fernandes Cunha de Jesus
António Fernando Albuquerque
António Maria G. Brito Barracha
Ricardo Pereira Mendonça
Victor Manuel Ricardo Pereira

IFAP / INGA (ex-IFADAP)

José Joaquim Reis Leite Pereira

Montepio Geral

Alberto Marques Fonseca
Francisco Dias Santos Melo
Gilberto Neves
João Carlos Trigueiros M. Bettencourt
Lúcio Duque Ferreira

Luís Manuel Ventura Nunes
Manuel Lopes Silva
Manuel Santos
Maria Fernanda Batista Galvão
Otília Pepe Domingos Rosa

Novo Banco

Alípio Luz Simões Oliveira
Alzira do Céu Gomes Dias Santos
Antonio Carlos Burriga Horta
António de Jesus Muchenga
António Pereira de Viveiros
António Saraiva Santos
Artur Neves Aguas
Artur Pedro Cabral
Bernardino Manuel Leitão Rebôcho
Carlos Augusto Esteves Gonçalves
Clarisse Encarnação Viegas Martins
Fernanda Santos Almeida
Gabriel Augusto Pereira Dias Abrantes
João Manuel Oliveira Rodrigues
João Santos Cruz Grine
Joaquim António Fernandes Abrantes
Joaquim Augusto Pereira da Silva
José António Dias Chalaça
José Fernando Dias Pacheco
José Fernando Sousa Oliva
José Luís Brazão Machado
José Nunes Cabarrão
José Vidigal das Neves
Liliano Severo Martins de Jesus
Luís Rodrigo Boino Bento
Manuel Custódio Silva Lourenço
Manuel Romão Fernandes Moreira
Maria Alice Rubio Torvisco Domingues
Maria Manuela Carvalho Morgadinho
Maria Manuela Respeita Simões
Mário Bessa Martins
Mário Luís Lopes Rosa
Orlando Rodrigues Costa
Rosa da Conceição Gomes Fragoso
Vitor Manuel Lage de Sousa Martins
Vitor Manuel Marques Gomes
Vitor Manuel Teotónio da Silva

SIBS

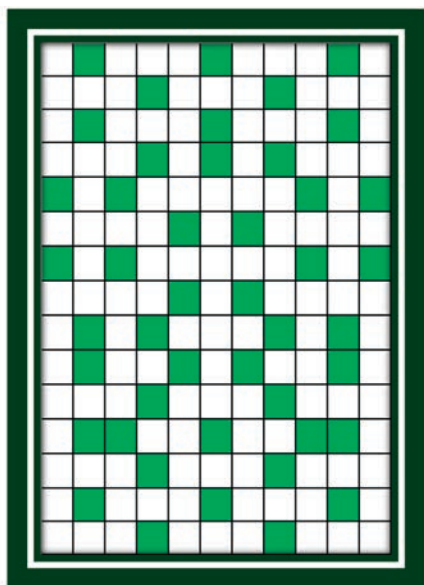
Jorge Luís Pinto de Oliveira



Crucigrama

Preencha o diagrama com as 50 palavras indicadas:

AU, AZ, CÃ, NA • ALI, BOM, CEM, CHI, CRU, DOR, EÇA, GNU, GOA, ILO, JOB, LEI, MAS, MÊS, OLÉ, PÕE, QUE, RUA, RUM, SAL, SOM, UNO, UBI • AJAM, ECOA, JABÁ, KIWI, NOCA, OBUS, PINA, REMI, SURA, UJES, URZE, XIBA • ALELI, BEQUE, ÉGIDE, LABOR, LAMPA, QUIMÉ, SABOR, XEXÉU • XÁQUEMA • ARUAQUES, PINGADOS.



A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

O Número

Logicamente, que número deve substituir a interrogação?

0	1	2	3
1	2	5	10
2	5	12	37
3	10	37	?

A sortear: PRÉMIO MAIS

Palavras-cruzadas

Problema 437

HORIZONTAIS:

1 – Luta pela vida [regionalismo]. Foge [Brasil] [coloq.]. 2 – Prep. que indica *matéria*. Vive no desterro. Convir. 3 – Símbolo de *rádio*. Crespos. Símbolo de *milímetro*. 4 – Período. Grande quantidade [pop.]. Forte. 5 – Ramo delgado de árvore [Brasil]. Benignos. 6 – Larva de um díptero que aparece no queijo e na carne de porco [regionalismo]. Abismo [fig.]. 7 – Vento frio [pop.]. Sorteia. 8 – Fútil. Sus. Naquele lugar. 9 – Decifra. Alucinar [regionalismo]. Indício. 10 – Estas. Invejosa. Porco. 11 – Morder com raiva [regionalismo]. As mãos [pop.].

VERTICAIS:

1 – Papas de milho. Muito tolo. 2 – Acabara [Angola]. Ligada. 3 – Planta de Cuba. 4 – Pagar. Albino [Brasil]. Fedor. 5 – Derivar. Zumbir. 6 – Sufixo nominal, de origem latina, que traduz a ideia de *quantidade* [pl.]. Forte [fig.]. 7 – Marcha. Bom senso. 8 – Bumba! Igual. Chefe político, no Oriente. 9 – Animação [regionalismo]. 10 – Variedade de maçã. Crise nervosa. 11 – Arméus. Araus.

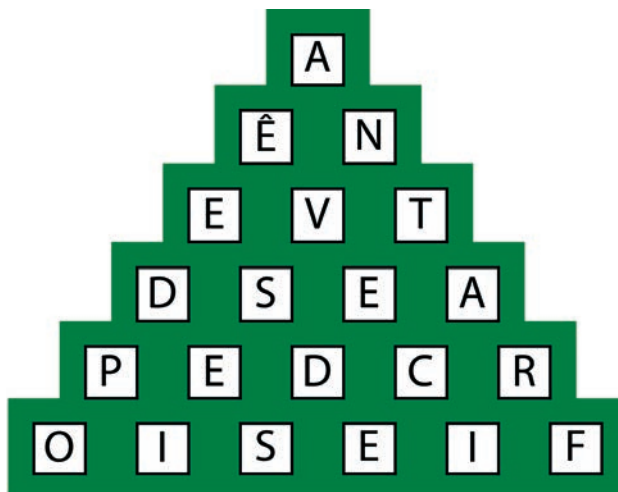
A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA
Dicionários adotados: da Língua Portuguesa e dos Verbos Portugueses, da Porto Editora.

“Os homens que falam muito não me dizem nada”

Françoise Sagan (1935-2004), escritora francesa

Pirâmide de Letras

Começando pela letra V, percorra todas as 21 letras e encontrará um provérbio.



MARIA ADRIANA SILVA | Funchal
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 378

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

Médio 378

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

Difícil 378

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

Fácil 379

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

Médio 379

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

Difícil 379

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

Enigma Figurado

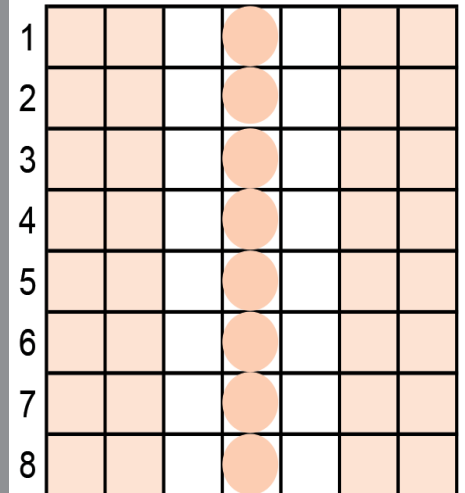
(expressão corrente)

A sortear: PRÉMIO MAIS



Palavras Encadeadas

Insira em cada linha horizontal duas palavras de cinco letras, encadeadas por três letras (v.g. **asTRO/TROno**), de acordo com o enunciado. Na coluna central, surgirá um sinónimo de **pessoa mal-educada [pej.]**.



1 - Par; Pulo. 2 - Gruta; Câmbio.
3 - Estéril; Doença dos caprinos. 4 - Toca; Afronta. 5 - Ter como; Origem. 6 - Tecido transparente e leve; Fixo. 7 - Época do cio; Exército. 8 - Gosto; Lia.

Resultados do «Tempo Livre» 435

1	A	C	A	V	A	L	A	D	A
2	A	T	L	I	D	A	S	C	A
3	V	I	M	L	E	I	D	E	R
4	A	V	E	M	J	P	O	S	E
5	T	A	A	C	O	D	E	O	U
6	I	A	Ç	O	U	P	A	S	
7	A	T	O	R	M	A	C	A	
8	V	I	R	E	C	O	R	O	
9	A	P	E	X	Ã	F	I	E	S
10	S	I	M	S	O	L	M	A	S
11	A	M	A	Ç	O	Ã	L	A	L

Palavras-Cruzadas: Premiado: José Marquez (Nisa).

Dizer a bem dizer....: B,A,A,B,A,A,B. Premiado: António Xavier de Sousa (Funchal).

Anagramas: Cravo, Goivo. Premiado: Maria do Carmo Bilro Gaspar (Évora).

Mitologia: Vd. Anexo. Premiado: José Jorge Durand Pires (Sintra).

Jogo da Lógica: Hotel Éden. Premiado: Ana Maria Amorim Ferreira (Amadora).

Enigma Figurado: Pena de talião (castigo igual à culpa, desforra igual à ofensa recebida). Premiado: Manuel André Garro (Barrancos).

A todos os nossos leitores desejamos
NATAL FELIZ E BOM ANO 2023



«Tempo Livre» 437 Ano XXVIII Respostas até 31 . janeiro . 2023

Soluções

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

Difícil 379

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

Médio 379

Fácil 378

Médio 378

Difícil 378

Stannah

ELEVADORES DE ESCADAS

Todos os dias podem ser como o Natal



* OFERTA DE NATAL

Na compra de um elevador de escadas recebe de oferta um Robô Aspirador Inteligente



* Exclusiva para sócios Mais Bancário

Ligue já e solicite a sua oferta de Natal

808 918 388

Custo da chamada local

Campanha válida até 31-12-2022, não acumulável com outras campanhas e ofertas. Imagens meramente ilustrativas. Ofertas limitadas ao stock existente. Consulte o nosso especialista sobre respetivos descontos e ofertas.

Um elevador de escadas representa muito mais do que subir e descer as escadas. Tornamos as escadas seguras novamente para que possa continuar a desfrutar da sua casa com a sua família e amigos. Afinal, o melhor presente de Natal que pode receber é a sua mobilidade.

Leia o Código QR com o seu Smartphone e descubra mais sobre esta campanha.



QR CODE