

Mais Bancário

Mais Sindicato festejou aniversário



Até aos próximos

90 anos!



FAÇA COMO 95%*
DOS NOSSOS CLIENTES,
RECOMENDE WIDEX
A QUEM MAIS AMA

*Segundo estudo Net Promoter Score (NPS), de 2022, que mede a satisfação dos consumidores

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

Serviço disponível no Centro Clínico Ambulatório do **SAMS**, Serviço de Audiofonia, em Lisboa, ou em qualquer Centro Auditivo Widex em todo o país.



JOÃO FERREIRA

Parabéns

Corria o ano de 1933 e Portugal “votava” uma nova constituição instaurando um novo regime, o Estado Novo. A criação do Estatuto do Trabalho Nacional, que consagrava os princípios corporativistas e regia as relações entre as Associações Profissionais e os Sindicatos, motivou um conjunto de trabalhadores bancários a constituir uma associação sindical corporativa, embora de âmbito restrito ao distrito de Lisboa (por imposição, o âmbito geográfico teria de ser circunscrito ao distrito). Nascia então, a 14 de dezembro desse ano, o Sindicato Nacional dos Empregados Bancários do Distrito de Lisboa.

Em nove décadas, a organização foi enfrentando os mais variados cenários económicos, financeiros e políticos. Uns angustiosamente desafiante, outros que nos permitiram, de forma corajosa, crescer e conquistar muito do que temos atualmente.

Hoje somos o maior Sindicato nacional, temos o maior subsistema de saúde em Portugal.

Orgulhosamente, somos mais de 36 mil associados, prestamos cuidados de saúde a mais de 82 mil beneficiários (bancários e agregados familiares), empregamos cerca de 1.400 excelentes profissionais distribuídos pela Sede, Secções Sindicais, Hospital, Centro Clínico Ambulatório, 17 Clínicas, Lar de Idosos, Parque de Campismo, Centro de Férias e pela Unidade de Serviços Partilhados.

Hoje somos o Mais Sindicato e somos muito mais que um Sindicato!

Noventa anos é, sem qualquer dúvida, um marco assinalável e por isso estamos todos de parabéns: os que trabalham ou trabalharam, os que estão filiados ou que estiveram e todos os que dirigem ou dirigiram esta gigante organização. Todos merecem um sentido e envolvente agradecimento.

As comemorações iniciaram-se com uma pomposa gala, que teve lugar no salão Preto & Prata no Casino do Estoril (que contou com a presença de mais de 800 participantes) e encerrarão com uma honrosa homenagem aos 90 ilustres sócios mais antigos do Sindicato, que decorrerá no auditório Delmiro Carreira, na sede da UGT, no próximo dia 16.

A recentemente criada Comissão de Igualdade, que pretende contribuir de forma ativa na promoção e defesa de uma efetiva igualdade de direitos dos trabalhadores bancários, teve a sua primeira iniciativa. Contou com a participação de mais de uma centena de pessoas e, por esse facto, estão também de **parabéns**. Fiquem atentos a novas iniciativas.

O ano está a chegar ao fim e continua estagnado o processo de revisão de clausulado nas convenções coletivas, que a par da revisão salarial terá impacto na vida dos bancários.

As IC continuam a demonstrar uma total inflexibilidade às propostas apresentadas pelos Sindicatos da FEBASE. Está no nosso ADN o inconformismo, a persistência e o diálogo – e por isso, sem baixar os braços, vamos continuar a lutar. ▀



6

Sindical

Oitante aumenta salários em 5%



17

Comissão de Igualdade

Dia do Homem comemorado na Vidigueira

Sindical

Oitante aumenta salários em 5% | 6
Encontro de delegados do BdP: É fundamental valorizar os trabalhadores | 7
Reter talentos, precisa-se | 8
Fundo de pensões BCP: rácios mínimos cumpridos | 10

Questões Jurídicas

Segredo bancário – salvaguarda ou cedência | 13

Formação

Formação a todo o vapor | 16

Comissão de Igualdade

Dia do Homem comemorado na Vidigueira | 17

Gala dos 90 Anos

Foi bonita a festa! | 18

Inquérito aos sócios

E as preferências são... | 20

Juventude

Quem são os jovens desempregados? | 22

SAMS

SAMS quer sensibilizar equipa para cuidados paliativos | 24

Visto de fora

A negociação coletiva é fundamental para os trabalhadores. Mas também para as empresas | 27

Tempos Livres

Livro: As memórias de um trabalhador do BdP | 30
Karting: Luís Mendes conquista troféu | 30
Bowling: Olinda Bettencourt é tricampeã | 31
Sócios de Faro em passeio motard | 31
Xadrez e King: Ferreira do Zêzere consagrou campeões | 32

Talento à prova | 33

Passatempos | 34



24

SAMS

SAMS quer sensibilizar equipa para cuidados paliativos

Propriedade: Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias – Mais Sindicato
NIF 500 825 556
Correio eletrónico: direccao@mais.pt
Diretor: António Fonseca
Diretor-adjunto: João Ferreira
Conselho editorial: António Fonseca, João Ferreira, Mónica Gomes 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: 33.808 exemplares (4.308 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



Dinheiro Vivo

Em cinco décadas, Portugal perdeu 46% da população até aos 15 anos

Em 2022, havia em Portugal 1,3 milhões de crianças e jovens até aos 15 anos. A maior parte (51%) eram rapazes, 49% raparigas. Em cinco décadas, é uma redução de 46% – quase metade. O maior decréscimo registou-se na faixa etária dos cinco aos nove anos (-50%). Até ao início da década de 1980, as crianças representavam pelo menos um quarto da população nacional. Em 2022, essa percentagem era de 12,8%. Aliás, nos 27 Estados-membros da União Europeia (UE) só a Itália ultrapassa Portugal. Em contrapartida, a Irlanda é o país mais jovem.

Os dados são do mais recente estudo do portal Pordata, que, por ocasião do Dia Universal dos Direitos da Criança, divulga um estudo sobre os jovens e a população portuguesa, retratando-a em fatores como a nacionalidade, a escolaridade ou as condições socioeconómicas. Afinal, “é possível compreender também a evolução da própria sociedade portuguesa”, justifica a Pordata.

Segundo projeções do Instituto Nacional de Estatística (INE), Portugal continuará a perder crianças e jovens nos próximos anos: em 2050, serão 1,1 milhões. Em 2080, o número será de apenas um milhão.

(...) O retrato divulgado pela Pordata analisa, também, os contextos familiares das crianças. E conclui: 254 mil vivem numa família monoparental (só com o pai ou só com a mãe). Ainda assim, a esmagadora maioria (81%) vivem em núcleos familiares compostos por um casal (seja em união de direito ou de facto). Das crianças em situação monoparental, 89% fazem-no com a mãe. No caso de pais divorciados, diz a Pordata, “a guarda das

crianças estava atribuída sobretudo ao progenitor com quem as crianças viviam (74%), e em 19% a guarda era partilhada”. Os restantes 7% “referem-se a situações como a guarda atribuída ao progenitor com quem a criança não vive e em outras situações como, por exemplo, avós, outros familiares, ou serviço de assistência social.”

É também analisado o contexto escolar das crianças. Sendo, até, um dos fatores positivos em relação a outros Estados-membros.

“Em Portugal, menos de metade das crianças até aos três anos (48%) estão enquadradas em serviços de educação na primeira infância [educação pré-escolar, ensino obrigatório, centros de estudo ou de acolhimento]”. Este valor é superior à média da UE (36%).

E o estudo aponta outro fator: “As creches tinham, em 2021, capacidade para 118.260 crianças, o que, atendendo ao número de crianças com menos de três anos de idade (cerca de 240 mil)”, o que permite concluir que “a taxa de cobertura das respostas sociais”, em relação à população-alvo, “não chega a metade das crianças”.

Por fim, um retrato sobre as condições de vida. Em 2021, 266 mil crianças e jovens (76 mil os quais com menos de seis anos) eram pobres. Comparando com a média europeia, Portugal era o 11.º país com maior taxa de pobreza entre as crianças e jovens e o 12.º com maior taxa de pobreza nas crianças com menos de seis anos.

Segundo o retrato feito, quanto mais velhas são as crianças e jovens, maior é a taxa de pobreza ou exclusão social (17,6% nos menores de 6 anos, 23,4% entre os 11 e os 15).

ECO

Mais de 10 mil pedidos em duas semanas para congelar a prestação da casa

Os portugueses submeteram mais de dez mil pedidos para o congelamento da prestação do crédito à habitação junto dos quatro maiores bancos (BCP, CGD, Santander e Novobanco) nas primeiras duas semanas desde que a medida do Governo entrou em vigor, noticia o Jornal de Negócios.

Apenas o BCP revela o estado em que se encontram, com 1.000 pedidos aprovados e 700 em avaliação. Enquanto o Santander contabiliza 6.800 requisições, o Novobanco tem quase 1.000 pedidos a serem avaliados, com um volume de mais ou menos 100 por dia. A CGD está a receber cerca de 80 pedidos por dia, tendo em análise cerca de 960 solicitações. O ministro Fernando Medina antecipava “entre 900 mil e um milhão de famílias [abrangidas]” pela medida. A medida possibilita que as famílias troquem, durante dois anos, a taxa variável pela Euribor a seis meses com um desconto de 30%.



Oitante aumenta salários em 5%

A revisão de tabelas e cláusulas de expressão pecuniária para 2023 chega ao fim com um aumento superior ao do ACT do Setor Bancário. Os três Sindicatos da UGT registam a intenção

INÊS F. NETO

A revisão do Acordo de Empresa (AE) da Oitante foi concluída no início de novembro, com um aumento de 5% na tabela de níveis e nas cláusulas de expressão pecuniária, percentagem acima de todos os restantes acordos salariais deste ano. Face a esta conclusão negocial, MAIS, SBC e SBN registam a preocupação da empresa em melhorar o rendimento dos seus trabalhadores. Recorde-se que durante o exercício de 2022, a Oitante alcançou resultados líquidos positivos no montante de 63.845 milhões de euros, o que representa um aumento de 165,8% face ao ano transato. "Estes resultados foram suportados pelo crescimento dos proveitos e o controlo dos custos operacionais e financeiros", destaca a empresa. Estes Sindicatos defendem empresas sólidas e sustentáveis porque permitem a manutenção dos postos de trabalho, mas valorizam, acima de tudo, as que sabem partilhar os bons resultados com aqueles que para eles trabalham diariamente e que, com o seu esforço, garantem os lucros. MAIS, SBC e SBN esperam que este caso sirva de exemplo a outras IC que, apesar da maior capacidade financeira e de lucros exponencialmente maiores, ignoram os seus trabalhadores, distribuindo migalhas. ▶

Anexo II Níveis de retribuição de base

Nível	A.E. 2022	Novo Valor 2023
18	2 897,85	3 042,74
17	2 620,28	2 751,29
16	2 437,83	2 559,72
15	2 245,88	2 358,17
14	2 049,70	2 152,19
13	1 860,26	1 953,27
12	1 703,57	1 788,75
11	1 569,25	1 647,71
10	1 403,59	1 473,77
9	1 287,75	1 352,14
8	1 166,59	1 224,92
7	1 079,56	1 133,54
6	1 021,81	1 072,90
5	904,16	949,37
4	784,85	824,09
3	705,00	760,00
2	705,00	760,00
1	705,00	760,00
Diuturnidades	43,42	45,59
SR	11,43	12,00
STE	20,47	21,49
SI	26,68	28,01
SE 1	29,66	31,14
SE 2	41,92	44,02
SE 3	52,09	54,69
SE 4	63,26	66,42
SE 5	72,48	76,10
Seguros (Acidentes pessoais e Acidente de trabalho)	157 216,00	165 076,80
Sub. Apoio à Natalidade	818,09	858,99

Anexo III Valor das ajudas de custo para 2023 (valores em €)

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da Instituição	Com pagamento de 1 refeição	Com pagamento de 2 refeições
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	55,46 €	36,05 €	16,63 €
	Parcial	27,72 €	8,34 €	0 €
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	34,88 €	17,45 €	0 €
	Parcial	17,45 €	0 €	0 €
No estrangeiro	Total	133,09 €	83,18 €	33,27 €
	Parcial	66,54 €	16,63 €	0 €



Encontro de delegados do BdP

É fundamental valorizar os trabalhadores

O XXXII Encontro de Delegados Sindicais do Banco de Portugal permitiu um debate profundo com responsáveis da instituição e dirigentes sindicais sobre a situação socio-laboral e as dificuldades dos trabalhadores

INÊS F. NETO

O XXXII Encontro anual, que decorreu de 11 a 13 de outubro em Coimbra, foi um fórum que escarpou os desafios que se colocam aos trabalhadores do banco central, nas suas várias vertentes, permitindo uma troca de visões entre sindicalistas e instituição.

De referir a presença de responsáveis de diversos departamentos do Banco de Portugal (BdP), inclusive do administrador Hélder Rosalino, responsável pelo pelouro de recursos humanos.

Organizado pela estrutura do MAIS – nomeadamente por Rui Lavoura e Ana Ventura, do Secretariado Sindical, e Amália Varela, elemento de ligação –, o Encontro contou com intervenções dos presidente e vice-presidente do Sindicato, respetivamente António Fonseca e João Ferreira, bem como da presidente do SBC, Helena Carvalheiro, e do diretor do SBN Henrique Rego.

Quanto aos delegados presentes, e como sublinhou o coordenador da Secção Sindical do BdP, Rui Lavoura,

trata-se de um grupo “renovado e reforçado com algumas caras novas, e com a garantia da experiência de todos os que continuam do mandato anterior”, que contribuiu com “um olhar crítico e irreverente da realidade, um diálogo construtivo com o Banco e apresentação de propostas que defendem e valorizam os trabalhadores e a instituição”. Na sua intervenção na sessão de abertura, Rui Lavoura sublinhou os transtornos decorrentes de um contexto económico difícil, nomeadamente com o aumento das taxas de juro.

Valorizar recursos humanos

“Reconhecemos que o Banco recentemente tomou algumas medidas positivas, mas que são claramente insuficientes”, frisou o coordenador sindical.

Apontando o facto de alguns trabalhadores preferirem “não prosseguir a sua vida profissional no Banco, quer seja pelos níveis de retribuição e benefícios sociais abaixo daquilo que o mercado por vezes oferece, quer pela falta de um horizonte de progressão na carreira, ou ainda por um ►



Da esq. para dtª:
Helena Carvalheiro,
Henrique Rego,
António Fonseca,
Rui Lavoura
e Hélder Rosalino

regime de teletrabalho abaixo das suas expectativas de flexibilidade”, Rui Lavoura deixou expresso “a necessidade e importância duma real valorização dos seus recursos humanos”.

Apoiar

Um tema que voltou a ser referido pelo presidente do MAIS na sua intervenção, ao desafiar os responsáveis do Banco de Portugal a apoiarem os seus trabalhadores.

“O Banco espera dos trabalhadores o seu talento e dinamismo e deve retribuir com apoio”, particularmente porque “um momento especialmente difícil merece um acompanhamento mais atento e com mais sensibilidade, em particular nalguns casos que possam ser mais complicados”, defendeu António Fonseca.

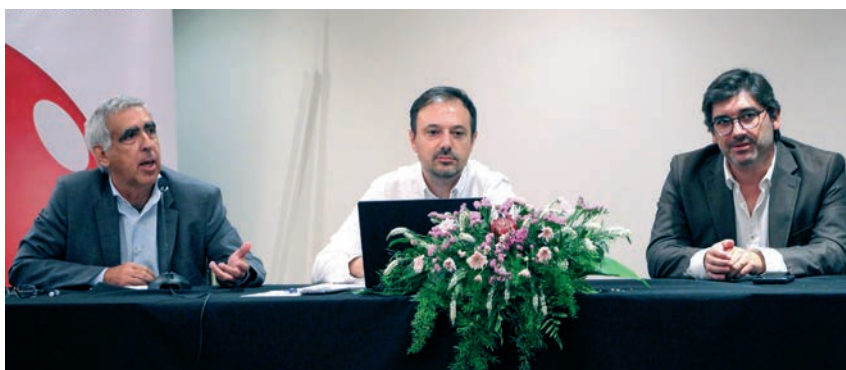
O presidente sublinhou ainda a juventude e dinamismo do grupo de delegados sindicais: “Vocês são um grupo

de pessoas muito jovem, com dinamismo, com grande formação académica e atitude reivindicativa.”

Por sua vez, Hélder Rosalino garantiu a aposta do BdP na valorização dos trabalhadores, bem como a sua preocupação no reforço do apoio social.

Na sua intervenção no Encontro, cuja organização elogiou, o administrador destacou o foco do Banco na valorização dos seus recursos humanos, expressa como prioridade no Plano Estratégico do Banco. “O Banco define um conjunto integrado de políticas de recursos humanos para captar, reter e desenvolver” e realçou que para isso “tem existido identificação de instrumentos específicos”. Indicou que estão a ser adotados planos de desenvolvimento individuais, que permitam orientar a carreira dos trabalhadores para um horizonte de médio prazo e os planos de formação estão a ser desenhados no sentido de poderem alavancar esse desenvolvimento.

Reter talentos, precisa-se



Pedro Raposo (esq.), Rui Lavoura (centro) e João Ferreira (direita)

Durante o Encontro, estiveram em debate variados temas, como “O futuro da moeda digital do Banco de Portugal – o euro digital”, o Programa de Bem-estar do BdP” e ainda “A evolução dos recursos humanos” do Banco.

Este último foi apresentado por Pedro Raposo, diretor do DRH, que se socorreu de alguns dados estatísticos relevantes.

Na última década (2012-2021) saíram do BdP 1200 trabalhadores, o que deu

lugar a novas admissões, levando “a uma grande renovação de efetivos”. Outro dado revelado por Pedro Raposo, e que merece uma profunda reflexão por parte da instituição, é o número de trabalhadores que opta por abandonar o Banco.

Ao nível das exonerações, a maioria dos trabalhadores tem, em média, 32 anos, são homens, com uma antiguidade média 4,5 anos e sem filhos (70%). Quanto às habilitações literárias, a maioria tem formação em Direito, Economia e Finanças, com mestrado (54%) e desempenha funções como técnico superior (94%). “O crédito à habitação e a saúde, áreas em que o Banco é muito forte, são menos valorizados por quem sai”, destacou o diretor do DRH.

Quanto ao apoio social, o administrador adiantou que o BdP tem estado aberto a acompanhar as situações mais complexas, de forma a encontrar soluções concretas que apoiem esses trabalhadores.

Contratação coletiva

Uma das intervenções aguardadas com expectativa foi a de Humberto Cabral, do Pelouro da Contratação do MAIS, uma vez que estão prestes a iniciar-se as negociações do Acordo de Empresa (AE) do Banco.

O membro da Direção sindical apresentou algumas das iniciativas que o Sindicato tem levado a cabo no âmbito da Contratação e expôs um conjunto de propostas já apresentadas pelo Sindicato ao Banco, dando *feedback* sobre os próximos passos do processo negocial.

Por fim, apelou aos delegados sindicais para que apresentassem contributos e propostas para que o Sindicato possa analisar e, eventualmente, utilizar no processo negocial.



Amália Varela, Rui Lavoura, Humberto Cabral e Henrique Rego

Também Rui Lavoura aproveitou a ocasião para falar da revisão do AE. “Deixo o desafio ao CA do Banco e à Direção do Mais Sindicato para que negociem este novo AE com responsabilidade, transparência e procurem chegar a uma solução boa para todas as partes, valorizando os trabalhadores do Banco”, disse, alertando:

“Os trabalhadores do Banco não irão aceitar um AE que seja pior que o atual e que se traduza numa clara perda de benefícios.”

Participação

E voltou a referir o tema no encerramento dos trabalhos, realçando que o fórum está interessado em participar mais ativamente no processo negocial do AE, apresentando propostas concretas.

Concluiu que “é essencial e básico que participe na mesa negocial, como observador, um trabalhador do Banco de Portugal, que conheça a realidade e a cultura da Instituição”.

Não escamoteando a discussão, o vice-presidente do MAIS lembrou que “não tem sido prática a participação de membros do Secretariado Sindical na mesa negocial”. Ainda assim, acrescentou, “existiu uma reunião do Pelouro da Contratação sobre a negociação, pois quem está no Banco consegue identificar aquilo que pode ser melhorado”.

João Ferreira garantiu que o Sindicato está disponível para analisar a melhor forma de chegar a um resultado que corresponda ao interesse dos trabalhadores do BdP, adiantando que um dos objetivos é ver transporte para o AE “um conjunto de benefícios que está plasmado em normativo interno”. 

Mobilidade interna

Como forma de reter trabalhadores, Pedro Raposo defendeu a mobilidade interna, considerando “crucial para a felicidade das pessoas e evitar exonerações.” E acrescentou: “As pessoas não pretendem passar toda a carreira numa área ou Departamento. A carreira não é feita apenas de níveis, também de experiências, de aprender outras formas de fazer dentro do Banco”, pelo que “as Direções devem estimular a mobilidade”. Por fim, mas não menos importante, foi mostrada uma comparação entre o BdP e outros bancos centrais nacionais (BCN).

Moeda digital

Por sua vez, Tereza Cavaco, diretora do Departamento de Sistemas de Pagamento, fez uma apresentação sobre o projeto da moeda digital do banco central.

A responsável explicou que o Eurosistema tem em curso, à semelhança de outras autoridades de todo o mundo, uma reflexão sobre a eventual emissão de moeda digital.

O euro digital tem como objetivos preservar o papel moeda do banco central como âncora do sistema de pagamentos, bem como contribuir para a autonomia estratégica e a eficiência económica da Europa. Por fim, e numa breve nota, refira-se que o BdP encontra-se a desenvolver um programa de bem-estar que engloba iniciativas no âmbito da saúde, da proteção financeira, na proteção na parentalidade e no lazer. 

Banco de Portugal	BCN
Equilíbrio entre homens e mulheres	Mais homens do que mulheres
Mais homens na Gestão de Topo	Mais homens na Gestão de Topo
Equilíbrio na Gestão Intermédia	Mais homens na Gestão Intermédia
Mais mulheres na carreira Técnica	Mais homens na carreira Técnica

Comissão de Acompanhamento analisou documentos

Fundo de Pensões BCP: rácios mínimos cumpridos

No âmbito das suas funções, a Comissão de Acompanhamento recebeu e analisou o Relatório Atuarial e o Relatório e Contas 2022 do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português (FPBCP) bem como o Reporte de Investimentos em dezembro 2022 e março 2023

PEDRO GABRIEL

No FPBCP existem três tipos de planos de pensões não contributivos: Benefício Definido Substitutivo dos regimes públicos independente da Segurança Social (ACT); Benefício Definido Complementar - Segurança Social Integrado e Benefício Definido-Complemento Adicional - Plano introduzido na alteração do Contrato Constitutivo do FPBCP em 17 de novembro de 2017.

População

Os dados da população revelam uma responsabilidade total para com 26.991 participantes, beneficiários e ex-participantes com direitos adquiridos, sendo que em 2021 eram 27.140 e em 2020 27.431.

A população total diminuiu 0,6% face a 2021 e as reformas antecipadas reduziram 1,9% face ao mesmo ano.

Os beneficiários aumentaram 1,4%, enquanto os ex-participantes e os participantes ativos diminuíram 1,2% e 0,5%, respetivamente. **(Quadro 1)**

Entre 2022 e 2021, exceto na idade média, que aumentou (1,5%), registou-se uma redução do número de indivíduos, do tempo de serviço (-15,7%) e da remuneração média mensal (-12,7%).

Os participantes ativos diminuíram 0,5%. A idade média aumentou 1,7%, a antiguidade média aumentou 2,4% e a remuneração média anual aumentou 2,7%.

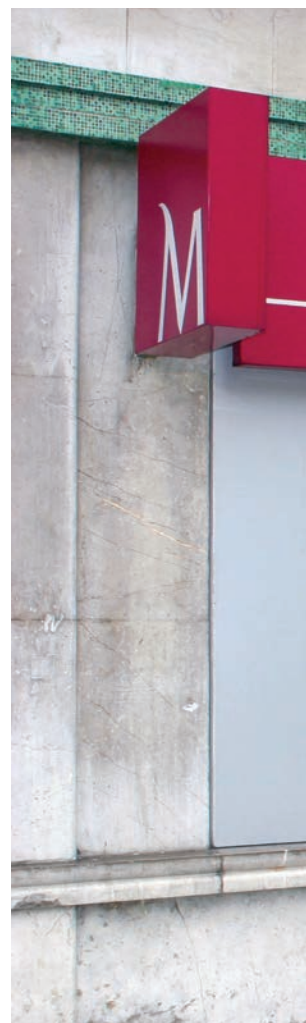
A população ativa tem uma idade média de 49,84 anos (49,03 em 2021) e a população de beneficiários tem uma idade média de 74,35 anos (73,37 em 2021).

Os beneficiários representam 63,4% da população (64% em 2021) contra 23,7% dos participantes ativos (24% em 2021) e 12,8% dos ex-participantes (13% em 2021).

Do total de beneficiários em 2022, os reformados por antecipação representavam 55,22% e os reformados por velhice apenas 6,12%.

Nível de financiamento

No **Quadro 2** verifica-se que em 2022 registou-se uma redução significativa do valor atuarial com serviços passados (19,6%) em relação a 2021. O peso dos





Quadro 1 População coberta

Categorias	2022		2021		Evolução 22/21	2020		Evolução 22/20
	Número	%	Número	%		Número	%	
Antecipadas	9457	35,0%	9 641,00	36%	-1,9%	9 509,00	35%	-0,55%
Beneficiários	7669	28,4%	7 560,00	28%	1,4%	7 502,00	27%	2,18%
Ex- participantes	3480	12,9%	3 528,00	13%	-1,4%	3 265,00	12%	6,18%
Participantes	6385	23,7%	6 418,00	24%	-0,5%	7 155,00	26%	-12,06%
População total	26991	100%	27 147	100%	-0,6%	27 431	100%	-1,63%
Beneficiários+Antecipadas	17 126	63,5%	17 201	63,4%	-0,4%	17 011,00	62%	0,7%
Ativos e ex-participantes	9865	36,5%	9 946	36,6%	-0,8%	10420	38,%	-5,3%

beneficiários no valor é agora de 76,2% (70,10% em 2021) e o dos participantes ativos 23,8% (29,9% em 2021). Nos valores per capita, os beneficiários + antecipados registaram uma redução de 14% e os participantes ativos + ex-participantes uma redução de 55%. Estes valores

resultam em parte da redução das taxas de rendimento. As responsabilidades com serviços futuros de participantes ativos são negativas, mas em valor inferior a 2021. Nos serviços futuros verifica-se uma redução do valor negativo de 45.929.181 euros. (Quadro 3) 

Quadro 2

Valor atual das responsabilidades com serviços passados (cenário de financiamento e solvência)

Euros / %	2022	%	2021	%	Variação
Beneficiários	2 126 808 467	76,2%	2 433 056 332	70,10%	-12,6%
Ativos e ex-participantes	663 815 086	23,8%	1 038 605 517	29,90%	-36,1%
TOTAL	2 790 623 553	100%	3 471 661 849	100,00%	-19,6%
Beneficiários+Antecipadas	17 126	63,5%	17 201	63,4%	-0,4%
Ativos e ex-participantes	9865	36,5%	9939	36,6%	-0,7%
Beneficiários <i>per capita</i> (euros)	124 185,94		141 448,54		- 14 %
Ativos <i>per capita</i> (euros)	67 289,92		104 497,99		- 55 %

Quadro 3

Responsabilidades futuras

Euro	2022 Valor	%	2021 Valor	%	Diferença
Banco Comercial Português	- 21 130 520	98,8%	- 66 425 073	98,70%	45 294 553
Millennium BCP – Prestação de Serviços	- 20 459	0,1%	- 34 139	0,10%	13 680
BCP Sociedade de Capital de Risco	-	0,0%	-	0,00%	-
Banco ActivoBank (Portugal)	116 192	-0,5%	- 48 644	0,10%	164 836
Interfundos – Gestão Inv. Imobiliários	- 354 595	1,7%	- 810 707	1,20%	456 112
Total	- 21 389 382	100,0%	- 67 318 563	100,00%	45 929 181

Evolução

O **Quadro 4** mostra a evolução do FPBCP. Em 2021, a diferença entre o valor do Fundo reconstruído pela Comissão de Acompanhamento e o valor do Fundo constante do Relatório e Contas era de 11.528.478 euros. Segundo o Relatório e Contas do exercício de 2022, o valor do Fundo era de 3.558.435.807 euros, o que compara com 3.902.532.025 euros em 2021. Desde o início do ano, o Fundo registou *cash flows* negativos, externos à carteira dos ativos, de 140.013.687 euros. A rentabilidade bruta é negativa em 4,9% e no relatório atuarial a taxa de rendimento é de -5,07%.

Conclusões

O valor do Fundo de Pensões do Grupo BCP, em 31.12.2022, foi de 3.586.661.466 euros (Relatório do atuário) e 3.558.435.807 euros (Relatório e Contas), face ao montante das responsabilidades atuariais (beneficiários e ativos) de 2.790.623.553 euros (Relatório atuarial). Constata-se assim que o nível global de financiamento em 31 de dezembro de 2022 é de 100% para a Responsabilidade de serviços passados com beneficiários e de 179,2% para a Responsabilidade com serviços passados com participantes ativos, continuando

Quadro 4

Evolução do valor do Fundo (milhares de euros)

Valor Fundo em 31.12.2021	3 902 532 025
Contribuições (*) reais	6 868 068
Rendimentos	-177 150 355
Receitas de seguros	0
Transferências	524 158
Total de Receitas	-169 758 129
Benefícios pagos	136 338 350
Prémios de Seguros	0
Comissões	9 256 167
Transferências	517 913
Total de Despesas	146 112 430
Saldo = Receitas – Despesas	-315 870 559
Valor do Fundo em 31.12.2022	3 586 661 466
Valor do Fundo no relatório e contas	3 558 435 807
Diferença	28 225 659

a verificar-se o cumprimento dos rácios mínimos de financiamento e solvência, de acordo com as regras do BdP e as normas da ASF. 



Segredo bancário – salvaguarda ou cedência

Os bancos têm o dever de guardar segredo dos dados que lhes cheguem ao conhecimento, estando-lhes vedada a revelação dos mesmos a terceiros que não componham a relação jurídica estabelecida com o cliente. Mas há situações que legalmente obrigam e permitem aos bancos partilhar tais informações

PAULO MARQUES*

Da vida em sociedade nos tempos que correm faz parte a criação e desenvolvimento de relações jurídicas com instituições bancárias. Efetivamente, ser titular de conta bancária, mutuário em contrato de financiamento bancário,

subscritor de produtos financeiros, são posições jurídicas características dos membros da sociedade que temos vindo a construir e na qual nos incluímos. Mediante assunção de tais posições, o cliente particular fornece às instituições bancárias por si escolhidas para as referidas parcerias diversas informações, umas com natureza 

pessoal, outras fazendo parte do seu espólio patrimonial. Ao alcance das instituições bancárias e dos seus colaboradores está também acessível a recolha de informações, subentendidas mas patentes, em diversa documentação, como se refere aqui e só a título de exemplo, o caso da consulta dos movimentos bancários efetuados, que permite àquele que os consulta desvendar quais os hábitos de vida dos clientes. Tal manancial de informação encontra-se protegido pelo instituto do segredo bancário.

Segredo bancário

Definindo segredo bancário, podemos dizer que este se consubstancia no dever das instituições bancárias em não desvendarem as informações por si obtidas, em decurso da sua normal atividade, que digam respeito aos seus clientes. O mesmo tem por objeto toda a globalidade de informações dos clientes, quer os bancos as tenham adquirido de forma direta por intermédio de revelações do próprio cliente, ou de forma indireta em resultado do prosseguimento da atividade bancária.

Em relação à sua natureza jurídica, esta consiste num dever de não fazer, consubstanciado na atividade de abstenção de desvendar ou utilizar em proveito próprio, ou de terceiros, o conjunto de informação ao seu dispor.

Segredo profissional

O segredo bancário é também uma vertente do segredo profissional, na medida em que impede ao funcionário bancário a divulgação de informações relacionadas com a atividade bancária e com a sua clientela, que tenha adquirido em virtude do exercício da profissão.

No nosso ordenamento jurídico, tal segredo, nos termos suprarreferidos, vem expressamente estabelecido no artigo 78.º do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras.

Por detrás do segredo bancário existem objetivos de proteção e salvaguarda de interesses díspares em termos da sua própria natureza, uns privados, aqueles que são adstritos ao cliente e ao próprio banco, e outros públicos. No que tange aos interesses privados do cliente, o segredo bancário está vinculado à proteção do direito à intimidade e à privacidade. Do lado das instituições bancárias, é de capital importância a manutenção do segredo bancário, desde logo como método para inspirar confiança nos clientes, assim salvaguardando a reputação da instituição, preservando também o direito à iniciativa privada e o direito à propriedade, tal como plasmado na Constituição da República Portuguesa, artigos 80.º c) e 62.º, n.º 1.

Em relação à defesa dos interesses públicos, através da proteção do instituto do segredo bancário, esta cinge-se ao sentimento de confiança no normal funcionamento do sistema financeiro, almejando a captação e fixação de capitais.

Considerando a dualidade existencial de interesses relativamente à salvaguarda do segredo bancário, importa indagar se algum destes interesses deverá exercer algum ascendente em relação aos demais.



A resposta a tal quesito não é unânime em todos os ordenamentos jurídicos, existindo os mais protecionistas para com o segredo bancário, colocando ênfase na proteção de interesses públicos, e outros que entendem a proteção e salvaguarda de tal segredo, primeiramente como defensor de interesses individuais.

Partilha de informação

Os bancos têm o dever de guardar segredo dos dados que lhes cheguem ao conhecimento, estando-lhes vedada a revelação dos mesmos a terceiros que não componham a relação jurídica estabelecida com o cliente. Situações há que legalmente obrigam e permitem aos bancos partilhar tais informações.

Dentre as mencionadas situações, desde logo quando o beneficiário do sigilo, neste caso o cliente, preste o seu consentimento autorizando a instituição a partilhar informação que lhe diga respeito e que seja do conhecimento desta, poderá a mesma levantar os escudos protetores afetos a tal segredo.

Também quando o levantamento de tal proteção seja desencadeado por intermédio de autoridade judiciária competente, as instituições são obrigadas a partilhar as



informações reunidas e requeridas relativamente aos seus parceiros de relação jurídica.

No panorama da justiça tributária e fiscal também é conferida aos órgãos de justiça tributária a prerrogativa de, sempre que se mostre necessário o levantamento do segredo bancário, para efeitos de apuramento e liquidação de impostos, bem assim quando se verifique o relapso dos pagamentos ordenados e legalmente devidos, requerer, de modo e forma devidamente fundamentada, que a proteção de tal valor seja libertada.

Defesa do trabalhador bancário

De importância notória, conclui-se, com uma outra hipótese em que o segredo bancário pode ser quebrado, tendo em vista a salvaguarda e a preponderância de valor afincadamente mais premente, como seja o da descoberta e proteção da verdade material.

De facto, e exemplificando, quando estamos no âmbito de um processo disciplinar, regido e dirigido pelas leis processuais de Direito do Trabalho, a valoração da preservação do segredo bancário pode atingir patamar inferior em relação àquilo que por último será sempre o móbil último do julgador de tal procedimento, ou seja, a

descoberta da verdade material dos factos tendo em vista a obtenção de decisão justa, proporcional e equilibrada. É comum que, para instrução dos referidos processos disciplinares, bem assim para o exercício de um correto e completo direito de defesa do arguido/trabalhador, seja necessário a consulta e análise de diversa documentação e informação relacionada com clientes da instituição, à qual os trabalhadores das mesmas tenham tido acesso por força da sua atividade. Em tais situações, também aqui a proteção do segredo bancário pode cair, por respeito ao cabal exercício do direito de defesa, que de outra forma não poderia ser atingido de forma cabal. Efetivamente, não é violado o dever de segredo profissional previsto nos arts. 78.º do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo DL n.º 298/92, de 31/12 e no art.º 17.º da Lei de Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 67/98 de 26 de outubro), com a análise, no âmbito do processo disciplinar instaurado pela instituição de crédito ao trabalhador bancário, da movimentação de contas bancárias constantes de ficheiros automatizados da instituição de crédito. ▀

**Jurista do Mais Sindicato*



Formandos no Workshop Doces de Natal

Formação a todo o vapor

As iniciativas formativas do Mais Sindicato não têm parado tendo tido cada vez mais adesão por parte dos sócios. Prova disso são as inscrições esgotadas para os próximos cursos

PEDRO GABRIEL

O Pelouro da Formação tem trabalhado para fornecer aos sócios do Sindicato as melhores ferramentas para que possam melhorar a sua vida profissional e pessoal. Desde o regresso de férias que as ações não têm parado. No dia 30 de setembro decorreu o curso "Programação Neurolinguística", na Secção Sindical de Castelo Branco. Em outubro as ações continuaram. No dia 21, em Lisboa, foi a vez do curso "Desenvolvimento de Inteligência Emocional".

Já no dia 28 decorreu o curso "Valorização Pessoal e Profissional", no Hotel Golf Mar, em Torres Vedras, e também o curso de "Suporte Básico de Vida com Desfibrilhação Automática Externa", na Secção Sindical da Horta.

Em novembro, no dia 4, começou o "Workshop Doces de Natal", na Pontinha, uma novidade este ano na oferta formativa.

No dia 11 mais duas formações. Em Lisboa, foi lecionado o curso "Comunicar de Forma Consciente" e também o "Workshop - Culinária de Natal", novamente na Pontinha. Os workshops "Bolachas de Natal" e "Fritos de Natal" decorreram nos dias 18 e 25 de novembro, respetivamente.

Sucesso

Nos dias 1 e 2 de dezembro será a vez de duas formações que são extremamente importantes para qualquer pessoa.



O curso "Suporte Básico de Vida com Desfibrilhação Automática Externa" foi lecionado na Horta

O "Curso Básico de Primeiros Socorros" será lecionado pela Escola de Socorrismo da Cruz Vermelha Portuguesa, na sede do Sindicato (Rua de S. José), sendo que as duas datas já se encontram esgotadas e com sócios em lista de espera. O Pelouro da Formação já se encontra a elaborar o calendário formativo para o próximo ano, que será divulgado oportunamente. ▀

Dia do Homem comemorado na Vidigueira

A Comissão de Igualdade assinalou a efeméride com um passeio cultural que incluiu uma visita-guiada, uma prova de vinhos e muita animação. A opinião unânime dos participantes, que reconheceram a boa organização e o interesse cultural, confirmou que esta iniciativa foi um sucesso



PEDRO GABRIEL

O Dia Internacional do Homem comemora-se anualmente a 19 de novembro e a Comissão de Igualdade do Mais Sindicato assinalou a data um dia antes com uma visita à Adega Cooperativa da Vidigueira, Cuba e Alvito, um evento que juntou cerca de uma centena de pessoas, entre sócios e respetivos familiares.

Na adega, os participantes passaram pela zona onde são recebidas as uvas e se fermenta o vinho, seguindo pelas barricas velhas, pelo Museu das Aguardentes e a Sala das Barricas.

Os anfitriões explicaram a história e o projeto assente no esforço e no sonho de grande parte dos viticultores da região.

A visita terminou na Casa das Talhas, com a degustação de produtos regionais e de um almoço-conívio com o melhor da gastronomia portuguesa. Mas ainda faltavam muitas surpresas para o resto do dia. Os participantes foram brindados com uma atuação do Grupo Coral da Adega Cooperativa de Vidigueira, Cuba e Alvito com o seu tradicional Cante Alentejano, considerado pela UNESCO como Património Cultural Imaterial da Humanidade.

Lutar pela igualdade de género

A Comissão de Igualdade, representada pela coordenadora Cristina Trony e pelos elementos Alexandra Nunes, Nuno Valente, Ana Milho e Rui Lavoura, expressou

satisfação pela sala cheia e referiu que o objetivo da Comissão é lutar pela igualdade de género, algo que só se consegue com os homens e as mulheres.

“Reconhecemos que ao abordar a igualdade de género estamos também a lutar contra os estereótipos prejudiciais que afetam homens e mulheres. Esta comemoração é um pequeno passo para inspirar mudanças e ações contínuas em direção a um mundo onde todos possam ter oportunidades e direitos iguais e se sintam valorizados”, referiu Cristina Trony.

Vários membros da Direção do Mais Sindicato marcaram presença, liderados pelo presidente António Fonseca, que fez questão de relevar a importância que o Sindicato dá a iniciativas como esta, e assinalou que a comemoração deste dia representa a vontade de concretizar, em cada dia e em cada momento, a igualdade entre homens e mulheres e que a própria sociedade e os bancos devem aceitar o desafio para que seja possível uma verdadeira igualdade, que se sabe ainda estar um pouco distante de alcançar.

Antes do regresso, foi também feito um sorteio entre os participantes, que contemplou fins-de-semana nos apartamentos do MAIS. 





Comemoração dos 90 anos
– a gala que dignificou
e reconheceu o contributo de todos

Foi bonita a festa!



Estrutura sindical, sócios e trabalhadores juntaram-se para festejar o 90.º aniversário do Sindicato. E brindaram pelos próximos 90

A comemoração dos 90 anos do Mais Sindicato concretizou-se com um jantar-convívio no Casino do Estoril, no dia 20 de novembro, que juntou oito centenas de pessoas.

O evento impunha-se atendendo à grandiosidade do Sindicato, à importância da sua história testemunhada pelos seus feitos, sendo um dos mais antigos e maiores do país.

Porque a dimensão atingida pelo Sindicato não se traduz apenas no número de sócios e longevidade, mas também pelo facto de ter sido pioneiro na criação de um

subsistema de saúde, impunha-se a merecida homenagem aos seus trabalhadores.

Pensada para reunir os três grupos que fazem a essência do Sindicato como instituição, a festa de aniversário contou com a presença de sócios, trabalhadores e estrutura sindical. Como convidados estiveram presentes, entre outros, o secretário-geral da UGT, Mário Mourão, os dirigentes dos sindicatos da Febase Helena Carvalheiro (SBC), Alberto Simão (SBN) e Patrícia Caixinha (STAS), e ainda João Oliveira e Costa, presidente da Comissão Executiva do BPI e Bruno de Jesus, Secretário da Sociedade em representação do presidente da Comissão Executiva do BST.

Diogo Beja e Joana Azevedo, locutores de rádio, asseguraram a apresentação até ao momento principal da celebração, quando oitocentas vozes se uniram para cantar



os parabéns. No ecrã foi projetado um vídeo com alguns dos factos mais marcantes da história do Sindicato. No palco, ladeado por todos os membros da Direção e da Mesa, António Fonseca salientou a responsabilidade de toda a estrutura sindical, dos trabalhadores e dos sócios por o Sindicato ser o que é hoje. "São três peças fundamentais na vida do Sindicato", disse, acrescentando: "Sem sócios não haveria MAIS e sem o esforço dos trabalhadores isto não seria possível. Todos contam e são importantes." De forma simbólica, o presidente da Direção agradeceu aos associados na pessoa mais idosa entre eles, uma bancária reformada de 102 anos, votos que se estenderão numa homenagem aos 90 sócios mais antigos, no dia 16 de dezembro. "Temos 600 sócios com mais de 90 anos, prova do que o SAMS faz pela qualidade e prolongamento da vida dos bancários", gracejou.

Com o tradicional brinde e uma fatia de bolo brindou-se ao futuro: "Venham mais 90 anos!", nas palavras do presidente.

E depois das palavras não podia faltar a animação, surpreendentemente dinamizadora da participação dos presentes que prontamente se manifestaram partilhando o momento.

Oficialmente o aniversário do MAIS Sindicato celebra-se a 14 de dezembro e haverá neste dia uma homenagem, de forma descentralizada, para poder chegar a todos os sócios e trabalhadores que não puderam participar na gala. Assim sendo, naquele dia, nas instalações de todas as Secções Regionais, sócios e trabalhadores afetos a cada uma delas cantarão os parabéns, brindando e partilhando o bolo que testemunha a longevidade e essência da nossa "casa". 🍷



Inquérito aos sócios

E as preferências são...

O MAIS inquiriu os associados sobre as suas escolhas em matéria de formação, ocupação de tempos livres, informação e atividades da nova Comissão de Igualdade. As respostas ajudarão os respetivos pelouros a organizar propostas

INÊS F. NETO

Planear bem exige informação. Para obtê-la, o Mais Sindicato decidiu inquirir de forma direta os sócios, de forma a aperfeiçoar o leque de oferta de atividades às expectativas dos interessados.

No inquérito online participaram 2.448 sócios, dos quais 70% são reformados. Deste universo, 77% têm mais de 56 anos, 20% entre 41 e 55 anos e 3% estão na faixa etária dos 26 aos 40 anos.

Em termos de Secção Sindical, a maioria dos inquiridos pertence a Lisboa (1.661), seguindo-se, por ordem decrescente, Setúbal (200), Santarém (81) e Évora (71).

Formação

Na expectativa de ir ao encontro dos sócios no planeamento da formação

oferecida, foi-lhes inquirido qual o tipo de atividades que desejavam.

Do total de respostas, 38% pronunciaram-se a favor de ações de caráter técnico, 26% optaram por cursos artísticos e 25% por ações de âmbito comportamental. Houve ainda 11% de inquiridos que se manifestaram interessados em outro tipo de formação, embora sem concretizar.

Já no que diz respeito ao formato, os sócios dividiram-se ao meio: 50% preferem ações presenciais, percentagem igual aos que optam por formações realizadas online. Relativamente ao horário, para a maioria é indiferente (54%), enquanto 21% preferem o regime pós-laboral, 15% o horário laboral e 10% que se realizem ao fim de semana. Quanto à sua duração, 56% elegem ações de 3 horas, 24% de um dia e 21% de dois dias.

Igualdade

A recém-formada Comissão de Igualdade aproveitou também a realização do inquérito para perceber qual modelo os sócios desejam para a concretização das suas atividades.

Relativamente ao tipo de iniciativas, 39% dos respondentes optou por *workshops*, 29% por eventos temáticos (como dias comemorativos) e 27% por seminários ou conferências. Os restantes 5% tiveram escolhas múltiplas, mas sem significado do total do universo.

A escolha da maioria recaiu sobre iniciativas presenciais, tendo os restantes dois formatos – online ou regime híbrido – obtido, respetivamente, 28% e 25% das respostas.

Já 56% dos sócios manifestam-se

disponíveis para participar das atividades em qualquer horário, enquanto 19% preferem o horário pós-laboral e 13% o laboral.

Tempos livres

No que respeita ao seu tempo livre, 37% dos respondentes indicaram ocupá-lo com atividades de lazer (37%), culturais (27%), desportivas (22%) e artísticas (7%).

Assim, quando interrogados sobre que atividade desportiva pratica ou gostaria de praticar, a maioria optou pelas caminhadas, seguida por ginástica e ioga.

Já sobre o tipo de passeio ou viagem que gostariam de fazer com o Sindicato, a maior parte dos inquiridos prefere realizá-lo em território nacional (1.055 respostas) ao invés de no estrangeiro (807) e, entre elas, elege "escapadinhas" de 2/3 dias (1.048), embora com curtíssima margem sobre visitas culturais de um dia (1.044). Viagens de longa duração foi a opção de 466 sócios.

Comunicação

O MAIS inquiriu ainda os sócios sobre a sua comunicação que, de acordo com as respostas, agrada: 83% dos inquiridos considera-a eficaz e apenas 17% tem opinião contrária. Quanto à forma como preferem receber a informação do Sindicato, 54% optam pelo e-mail, 34% pela revista Mais Bancário, 9% pelo site e apenas 4% elegem as redes sociais. Do mesmo modo, 64% do universo lê sempre a revista (34% lê às vezes e apenas 2% nunca a lê). Os artigos sobre saúde/SAMS captam a atenção de 33% do universo, seguidos pelos dedicados aos tempos livres (25%), os de âmbito sindical (22%), os temas jurídicos (12%) e os dossiês temáticos (8%).

Relativamente ao site do MAIS, 60% dos inquiridos consideram-no "bom", 26% "razoável", 10% "muito bom" e 4% "insuficiente".

Face a estes resultados, o MAIS está mais apto a adaptar as suas atividades aos desejos dos sócios. O próximo ano trará novidades. ▶

Qual é a sua situação laboral?

Ativo	746
Reformado	1703



Que contexto formativo o levaria a inscrever-se numa ação?

Técnico	929
Comportamental	601
Artístico	642
Outro	277



Criámos recentemente a Comissão de Igualdade, visando desenvolver um leque variado de iniciativas de forma a abranger todos os sócios.

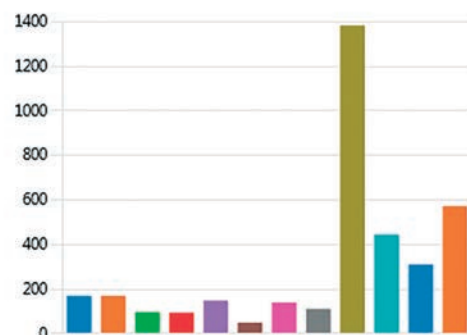
Em que género de atividades estaria disposto(a) a participar?

Seminários/conferências	776
Workshops	1135
Eventos temáticos (dias comem...	857
Outro	145



Que modalidade desportiva pratica ou gostaria de praticar?

Futebol	169
Pesca	169
Tiro	96
Ténis	93
Padel	148
Surf	49
Snooker	139
Atletismo	111
Caminhadas	1382
Ginástica	444
Ioga	310
Outro	571



Considera a comunicação do Sindicato eficaz?

Sim	2044
Não	405



Costuma ler a revista "Mais Bancário"?

Sempre	1560
Às vezes	829
Nunca	60



Quem são os jovens desempregados?

Este é o título de um estudo sobre o desemprego jovem em Portugal, que caracteriza o fenómeno debruçando-se sobre os últimos quatro anos (2019-2022)

PEDRO GABRIEL



O estudo “Quem são os jovens desempregados? – Diagnóstico e Recomendações” foi elaborado em conjunto pelo ISCTE, pelo IEFP e pelo Observatório do Emprego Jovem, considerando como jovens desempregados os indivíduos entre os 15 e os 29 anos à procura do primeiro ou de novo emprego.

O desemprego jovem sofreu um grande aumento durante as crises financeiras e da dívida soberana tendo diminuído acentuadamente entre 2015 e 2019. Durante a pandemia de covid-19, os valores voltaram a subir (23,4% em 2021) ainda que não tanto como nas crises anteriores. Em 2022 diminuíram novamente (19%).

Dados

No estudo é possível observar que em 2022 existia uma percentagem elevada de jovens desempregados menos escolarizados: 29,6% tinha concluído no máximo o 3.º ciclo do ensino básico e são os que estão à procura de emprego há mais tempo.

Cerca de metade dos jovens desempregados tem o secundário concluído (47%), com maior presença da via profissionalizante (28,5%). Do total, 13,9% completou o ensino secundário nas vias gerais e não se encontrava a estudar.

O desemprego de jovens com formação superior varia em função das áreas de formação. Em 2020, último ano para o qual o Inquérito ao Emprego disponibiliza dados

sobre esta variável, verifica-se uma maior presença de formação nas áreas de “Artes e Humanidades”, “Ciências Sociais, Informação e Jornalismo”, e “Ciências Empresariais e Direito”.

Existe ainda uma elevada percentagem que não está inscrita no Serviço Público de Emprego. Em 2022, cerca de metade dos jovens desempregados não estava inscrita, correspondente a 50,5% dos jovens à procura de primeiro emprego e 50,7% dos que procuram novo emprego.

Causas

Os contratos a termo certo são a principal causa do desemprego, tendo sido referida por 42,2% dos jovens desempregados à procura de novo emprego.

O setor de atividade onde trabalhavam constitui um fator importante. Os setores “Comércio por grosso e a retalho”, “Reparação de veículos automóveis e motociclos” e “Alojamento e restauração” têm um peso muito elevado. Por exemplo, em 2020, 26,3% e 22,4% dos jovens desempregados à procura de novo emprego tinham, respetivamente, trabalhado anteriormente nestes setores.

O estudo também identifica seis perfis de jovens desempregados com características distintas:

1. Não estão a frequentar o sistema de ensino e, no máximo, concluíram o 3.º ciclo do ensino básico. O



grupo etário com maior peso corresponde ao escalão 25-29 anos;

2. Não estão a frequentar o sistema de ensino e concluíram o ensino secundário. Uma proporção elevada tem entre 25 e 29 anos;

3. Não estão a frequentar o sistema de ensino e concluíram formações de nível ensino superior, uma boa parte deles com grau de mestre e/ou de doutor. A maioria destes jovens tem entre 25 e 29 anos;

4. Estão a estudar, matriculados em níveis de ensino até ao ensino secundário, com idades até aos 18 anos. Potenciais trabalhadores-estudantes que frequentam o sistema de ensino até ao ensino secundário;

5. Estão a estudar, a maioria matriculada no 1.º ciclo do ensino superior. O grupo etário 19-22 anos tem um peso muito elevado neste grupo. Potenciais trabalhadores-estudantes que frequentam o 1.º ciclo do ensino superior;

6. Estão a estudar, matriculados em programas de 2.º e 3.º ciclo do ensino superior. Têm na sua maioria entre 23 e 24 anos. Potenciais trabalhadores-estudantes que frequentam os níveis mais avançados do ensino superior.

Os três primeiros grupos são os mais problemáticos porque abrangem uma proporção muito mais elevada dos jovens desempregados e trata-se de situações

em que os jovens já não se encontram a estudar, pelo que o nível de formação que obtiveram parece não ser suficiente para (re)ingressarem no mercado de trabalho.

Recomendações

As variáveis educacionais desempenham um papel central na compreensão do fenómeno do desemprego jovem. Neste sentido, existem algumas medidas tidas como prioritárias no quadro de uma ação concertada de prevenção e combate ao desemprego jovem. Entre elas incluem-se a formação em contexto de trabalho, o incentivo à formação profissional ou de ensino superior, o *reskilling* e a formação em competências digitais.

Para além disso, devem desenvolver-se campanhas que incentivem os jovens a registarem-se no IEFP, com especial incidência nos jovens à procura de primeiro emprego.

As políticas de emprego dirigidas aos jovens devem ser cada vez mais exigentes em matéria de modalidades de contratação. Estas políticas devem exigir que as empresas ofereçam contratos permanentes e devem priorizar setores de atividade que promovam relações contratuais estáveis.

O relatório integral pode ser consultado no site do Observatório do Emprego Jovem (<https://obsempregojovem.com/>). 



SAMS quer sensibilizar equipa para cuidados paliativos

O SAMS foi o promotor da conferência “Multidisciplinaridade em Cuidados Paliativos”, que juntou profissionais de saúde e sociedade civil. Mónica Lacerda Semedo, coordenadora da Unidade de Oncologia e membro da comissão organizadora explica a relevância desta iniciativa e os planos do SAMS nesta área

INÊS F. NETO

Um número relevante de profissionais e membros da sociedade civil reuniram-se durante um dia para debater um dos temas mais sensíveis em matéria de saúde: a qualidade de vida de doentes terminais. Foi na conferência “Multidisciplinaridade em Cuidados Paliativos”, que se realizou no dia 4 deste mês nas instalações da UGT, em Lisboa, promovida pelo SAMS.

Entre conferencistas e participantes encontravam-se especialistas de unidades de saúde públicas e privadas, bem como de universidades e associações. O SAMS esteve representado por muitos dos seus profissionais de saúde, além do seu diretor Clínico, Joaquim Quiroga, do presidente do Conselho Executivo, António Fonseca, e dos vogais João Ferreira e Humberto Cabral

Dividida em três sessões, a reunião começou por abordar a realidade da prestação de cuidados paliativos, apresentando a perspetiva de um hospital central, de um

hospital distrital e de uma equipa comunitária de cuidados paliativos, concluindo com uma demonstração do que se passa na União Europeia.

A segunda sessão centrou-se no final de vida do doente num serviço de um hospital, nomeadamente na perspetiva de um internista e de uma enfermeira, além do aspeto psicossocial, que é de enorme relevo nesta área.

A conferência contou com o testemunho de um doente, que explicou o que é para ele a abordagem dos cuidados paliativos.

Por fim, na terceira sessão foi debatida a multidisciplinaridade como standard, focando-se nos critérios de referência e o timing ideal.

Troca de experiências

Mónica Lacerda Semedo, que é também médica oncologista no SAMS, destacou ainda a discussão na conferência de propostas para a melhoria continuada nesta área.

P - Qual o objetivo da realização desta conferência?

R - Os objetivos da equipa organizadora da reunião consistiram em:

- Facilitar e permitir a reflexão, sensibilização e troca de ideias entre os pares, os diversos profissionais das áreas de saúde e a sociedade civil, sobre a realidade dos cuidados paliativos em Portugal;
- Relembrar o benefício da referência precoce aos cuidados paliativos dos doentes com doenças crónicas graves e/ou limitantes da vida, assim como dos familiares/cuidadores, sendo um processo que procura a melhoria da qualidade de vida e da sobrevivência dos doentes;
- Salientar o impacto na redução de custos ao nível dos cuidados de saúde pela diminuição de múltiplas idas aos serviços de urgência e/ou internamentos;
- Proporcionar o debate construtivo sobre as limitações e os problemas inerentes à escassez de recursos humanos em cuidados paliativos;
- Enaltecer que só o trabalho multidisciplinar e de cooperação entre todos permitirá ultrapassar as dificuldades atuais para um futuro mais animador nesta área de grande complexidade e delicadeza.

P - Que balanço faz do evento? Correspondeu às expectativas?

R - O balanço da equipa organizadora é, sem dúvida, positivo, tendo ultrapassado as nossas expectativas.



Mónica Lacerda Semedo numa intervenção na conferência

Foi possível reunir 150 especialistas de diferentes áreas entre profissionais de saúde e outros, que partilharam conhecimentos, experiências, dificuldades vividas e sentidas de uma forma transversal, levando à discussão de propostas para a melhoria continuada nesta área.

Como exemplo, as especialidades não oncológicas e a oncologia reconheceram que não referenciam doentes em número suficiente face às necessidades, por vários fatores, sendo um exemplo a falta de recursos humanos em cuidados paliativos.

Foi reconhecido que existe um longo caminho a percorrer, que passará pela melhoria da formação dos profissionais de saúde e educacional de toda a sociedade civil, devendo o binómio vida/morte ser encarado como um processo fisiológico e natural.

É desejável que todos os profissionais de saúde possam adquirir conhecimentos básicos em cuidados paliativos, como sendo uma forma de podermos prestar cuidados coordenados e de qualidade.

No futuro, os cuidados paliativos deveriam ser reconhecidos como uma especialidade (Medicina Paliativa) e não uma competência. Neste sentido, seria possível aumentar a capacidade formativa com qualidade, indo ao encontro das necessidades crescentes perante o aumento progressivo das doenças crónicas a nível mundial.

Implementar algoritmo de avaliação

P - Qual a utilidade desta conferência para os profissionais do SAMS, uma vez que não há uma unidade de cuidados paliativos?

R - Esta reunião foi de extrema importância para todos, em particular para os profissionais de saúde, entre os quais se incluem os da instituição SAMS (Hospital SAMS e Clínicas). A nossa instituição é constituída por diversas especialidades médicas e cirúrgicas que abordam os doentes com doenças crónicas que carecem de apoio e orientação para medidas de suporte e melhoria da qualidade de vida, com relevo especial nas fases finais da vida.

É importante reconhecer as necessidades dos doentes atempadamente e poder articular com outros pares numa verdadeira multidisciplinaridade. A reunião foi muito útil para elucidar os critérios de complexidade de um doente paliativo, categorizando os níveis de referência. No final da reunião foi apresentado pela comissão organizadora uma proposta de avaliação e referência do doente que cumpre critérios para uma abordagem paliativa, que poderá e deverá ser aplicado pelo médico assistente do doente, em contexto ambulatorio ou hospitalar, e que consiste em:

- Avaliação do seu grau de complexidade com ferramentas já disponíveis e validadas em Portugal - IDC-PAL e PALCOM (opção para os doentes oncológicos, ainda não validada entre nós);
- Orientar o doente de acordo com a necessidade ou não de acompanhamento especializado consoante a complexidade. ▶



Um dos objetivos para a nossa instituição para o próximo ano consiste em implementar um algoritmo de avaliação de complexidade e sua referenciação. Acreditamos que será uma mais-valia para a nossa instituição.

P – Que apoio presta o SAMS a doentes com necessidade de cuidados paliativos?

R – No SAMS temos como princípio a prestação dos melhores cuidados possíveis para todos os doentes e em

especial para os doentes com necessidade de abordagem paliativa.

Relembro que embora não tenhamos a valência de Cuidados Paliativos, a nossa instituição procura estabelecer pontes de encaminhamento dos doentes complexos, praticando o que se denomina por ações paliativas.

Temos como exemplo a Unidade de Oncologia Médica e Radioterapia, que se articula com o serviço social, que por sua vez acolhe o doente e família, estabelecendo contacto com as diversas equipas de Cuidados Paliativos do SNS (EIHS/CP/UCP) ou instituições privadas.

Nesta sequência, é enviado um relatório médico com informação clínica relevante, destinado à integração em cuidados paliativos nas diferentes tipologias existentes. De futuro tentaremos implementar uma equipa formada por médicos, assistente social, psicólogo e enfermeiro vocacionada para a temática dos cuidados paliativos na instituição SAMS.

Em resumo, diversos desafios persistem, como a necessidade de maior integração entre os vários níveis de cuidados de saúde e a garantia de acesso equitativo aos serviços de cuidados paliativos existentes no país. E deverão existir investimentos na formação de profissionais de saúde e na sensibilização pública.

Estes aspetos serão fulcrais para fortalecer a abordagem multidisciplinar nos cuidados paliativos em Portugal. ▶



Uma vénia aos profissionais

Numa breve intervenção no início dos trabalhos, o presidente do Conselho Executivo do SAMS considerou os cuidados paliativos "um assunto extremamente importante na sociedade portuguesa".

António Fonseca congratulou-se com a enorme adesão à conferência, sobretudo num sábado, considerando auspicioso para "um dia de motivação e ensinamento para os nossos médicos e pessoal que trabalha nesta área".

"Com alguma emoção abordo o tema, pois já acompanhei familiares em cuidados paliativos", afirmou António Fonseca, acrescentando que tanto no Hospital de Santa Maria como no Hospital dos Capuchos encontrou "equipas extraordinárias, multidisciplinares, que tratavam dos doentes, dos familiares, dos cuidadores".

"São pessoas que dedicam a sua vida aos que estão numa fase muito difícil. Presto-lhes a minha vénia", disse.

A negociação coletiva é fundamental para os trabalhadores.

Mas também para as empresas

A percepção da generalidade da opinião pública determina que a negociação coletiva tem apenas como objetivo melhorar os salários e as condições de vida dos trabalhadores. Neste artigo conjunto, Ramón Rueda López e Jaime Aja Valle mostram como este instrumento não só ajuda os trabalhadores como também melhora o desempenho das empresas. O exemplo de Espanha

RAMÓN RUEDA LÓPEZ E JAIME AJA VALLE*

A crise socioeconómica desencadeada pela pandemia colocou três ameaças principais ao mundo do trabalho: à qualidade e à quantidade do emprego e aos grupos mais vulneráveis. Para minimizar esta ameaça, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apelou à adoção de medidas adequadas, resultantes do diálogo social, para garantir a

reestruturação empresarial e sustentar o emprego.

A preocupação da OIT refletiu-se em várias investigações que identificaram como a precariedade, a desigualdade, a insegurança e a exclusão se agravaram com a crise da Covid-19.

A gestão dessa crise colocou em primeiro plano a importância da economia real, deixando claro, entretanto, que alguns “empregos essenciais” eram mal remunerados ▶

e precários. Os impactos da pandemia nas condições de trabalho afetaram especialmente as mulheres, os jovens e aqueles que têm empregos temporários e pouco qualificados. A pobreza e a desigualdade aumentaram nas sociedades de todo o mundo.

Naquela altura, em Espanha, os acordos alcançados através do diálogo social permitiram salvar milhões de empregos através de instrumentos como os Regimes de Despedimento de Curta Duração (ERTE). Contudo, apesar da sua utilidade, o ERTE foi um instrumento único, anunciando o que deveriam ser novos modelos de gestão tendo o cuidado dos trabalhadores no seu centro.

As empresas não podem estar isentas do dever de cuidado para com os seus colaboradores. Os intervenientes económicos não podem exigir maior empenho e desempenho profissional sem oferecerem maior bem-estar no trabalho e abandonarem as práticas que aumentam a insegurança laboral.

Bem-estar no local de trabalho**

A ideia de bem-estar no local de trabalho baseia-se atualmente em grande parte na noção de intercâmbio social e ganhos mútuos subjacentes à relação de trabalho.

Mas pode aprofundar-se para explorar como a negociação coletiva e a gestão de recursos humanos podem afetar positivamente o bem-estar e a relação laboral. E os ambientes de trabalho centrados nas necessidades e expectativas dos trabalhadores têm recebido, nos últimos anos, a atenção de algumas empresas e de muitos investigadores.

A qualidade de vida no trabalho depende da participação dos trabalhadores em todos os níveis da hierarquia – na configuração de ambientes de trabalho com condições psicossociais favoráveis, nos processos e métodos organizacionais e face aos objetivos da organização. Em última análise, esse envolvimento terá um impacto positivo no comprometimento e no desempenho dos funcionários.

É aqui que entra em jogo a negociação coletiva, uma das instituições centrais para a regulação do mercado de trabalho. No sistema espanhol de relações laborais, as

condições de trabalho da maioria dos trabalhadores são reguladas neste quadro.

Dados publicados pelo Ministério do Trabalho e da Economia Social indicam que em 2022 (provisoriamente) 3.950 convenções coletivas registadas regularam as condições de trabalho de 11,6 milhões de trabalhadores e afetaram um total de 1,2 milhões de empresas.

Liderança

A negociação coletiva desempenha um papel fundamental na melhoria do bem-estar dos trabalhadores, ao mesmo tempo que reduz a insegurança no emprego. No entanto, apesar da importância que tem para a vida dos trabalhadores, há pouca investigação sobre a forma como responde às suas necessidades e expectativas, independentemente dos seus impactos na produtividade e na competitividade empresarial.

A Pesquisa sobre Negociação Coletiva, dirigida pela Fundação 1.º de Maio da confederação sindical CCOO e coordenada pelas universidades de León e Córdoba, visa preencher essa lacuna.

Este estudo, utilizando uma metodologia quantitativa baseada num inquérito online a 1.600 trabalhadores residentes em Espanha, investiga os efeitos da negociação coletiva no bem-estar e na segurança no emprego – e, por sua vez, no compromisso e no desempenho.

A principal conclusão é que a negociação coletiva é um elemento essencial para que os trabalhadores vejam uma melhoria no seu bem-estar no trabalho e uma redução na sua precariedade.

Este maior bem-estar e a redução da insegurança vem com um aumento no seu compromisso com a empresa. Isto destaca a relação clara entre negociação coletiva e desempenho no trabalho.

Perceção

O estudo aborda, entre outras conclusões, preocupações relevantes em relação à perceção que os trabalhadores têm da negociação coletiva, do bem-estar e da precariedade.



“As empresas não podem estar isentas do dever de cuidado para com os seus colaboradores. Os intervenientes económicos não podem exigir maior empenho e desempenho profissional sem oferecerem maior bem-estar no trabalho e abandonarem as práticas que aumentam a insegurança laboral.”



Assim, 54,7% dos inquiridos consideram que os acordos coletivos melhoram a igualdade entre mulheres e homens na empresa, 53,3% acreditam que a negociação coletiva afeta positivamente a saúde e segurança no trabalho e 52,3% consideram que melhora as suas condições de trabalho.

No entanto, 49% acreditam que não podem negociar as suas condições de trabalho, enquanto quase um em cada quatro trabalhadores tem medo de retaliação se aderir a um sindicato.

Ao mesmo tempo, 28,1% consideram que o seu trabalho não lhes proporciona rendimento suficiente, 32,2% dizem que sofrem com longas horas de trabalho e 34,8% sentem que não têm opções de promoção.

Embora 55% estejam satisfeitos com o seu bem-estar no trabalho, 55,3% sentem que o trabalho deixa-os mental e emocionalmente exaustos e 44,3% sentem que provoca estados mentais como irritabilidade, tristeza, tensão ou nervosismo.

Uma parcela significativa, 30%, afirma ter dificuldades para relaxar depois do trabalho, enquanto 36,8% reconhece que o trabalho interfere na sua vida privada. E, centrando-se especificamente nas mulheres, a investigação mostra, mais uma vez, que elas gozam de menos direitos laborais, sofrem longas horas de trabalho e, ainda assim, são propensas ao subemprego.

Urgência

Os resultados desta investigação podem contribuir para o avanço da reforma e do desenvolvimento do quadro regulamentar das relações laborais e, dentro disso, da negociação coletiva.

Isto torna-se mais premente quando, devido à crise da Covid-19 e à digitalização das relações económicas, a transformação do mundo do trabalho e das relações laborais está a acelerar.

Como revela a investigação, através da melhoria do bem-

estar no trabalho, da redução da precariedade e, portanto, do maior empenho dos trabalhadores, a negociação coletiva é a base de um melhor desempenho empresarial. O diálogo e a cooperação entre empresas e representantes dos trabalhadores podem traduzir-se em práticas de trabalho de alto desempenho que resultem numa distribuição equilibrada e justa da riqueza gerada. Enquanto instituição de gestão das relações laborais, a negociação coletiva deve ser o ponto de partida para um novo pacto ou contrato social, no qual se chegue a um consenso socioeconómico de que as empresas não devem perseguir as suas necessidades e expectativas em detrimento das dos trabalhadores.

Pelo contrário, deve ser alcançado um equilíbrio entre um melhor desempenho empresarial e a expansão e melhoria dos direitos e condições dos trabalhadores.

Só desta forma a negociação coletiva impulsionará e motivará a mudança numa direção emancipatória, alinhando-se com o bem-estar dos trabalhadores. ■



*Ramón Rueda López



Jaime Aja Valle

*Ramón Rueda López é professor de Organização Empresarial na Universidade de León, com foco em responsabilidade social corporativa, igualdade de género, mercado de trabalho, gestão de recursos humanos e turismo;

Jaime Aja Valle é professor de sociologia na Universidade de Córdoba. As suas pesquisas atuais estão associadas à Sociologia do Trabalho, especialmente aos estudos sobre precarização do trabalho.

**Subtítulos da responsabilidade da Redação

Livro

As memórias de um trabalhador do BdP



Reformado do banco central, Nuno Soares juntou histórias do seu tempo como bancário, dirigente sindical e membro da C.T., sempre enquadradas por descrições da situação no País. “Um dia no Banco Central ... e outras memórias” proporciona um interessante mergulho no passado

INÊS F. NETO

Nascido em 1940 no Barreiro (onde ainda vive), Nuno Soares fez toda a sua carreira profissional no Banco de Portugal (BdP), onde entrou em 1966 e de onde foi “empurrado para a reforma” em 1994. Um percurso de que fala na sua obra “Um dia no Banco Central... e outras memórias”.

Escrito durante a pandemia, o livro é um relato na primeira pessoa. Centrado num dia especial, 7 de julho de 1973, aquele em que por ordem da administração foi enviado de “castigo” para outro edifício, para uma sala em que ficou

isolado dos colegas e sem trabalho para realizar. “Aqueles quinze dias em que estive sozinho, preso naquela sala, foi o tempo de viragem da minha vida profissional e porque não dizê-lo, como homem”, revela.

Relatando os antecedentes que levaram a essa situação e a influência no seu percurso posterior, Nuno Soares traça um retrato dos tempos, no País, na banca e no Sindicato, de que foi delegado sindical desde 1974.

Um relato pessoal, mas com muito episódios que outros bancários recordarão. ▶



Título: Um dia no Banco Central... e outras memórias

Autor: Nuno Soares

Editora: ACCB - Associação das Coletividades do Concelho do Barreiro (1.ª ed., 2021)

Karting

Luís Mendes conquista troféu



A derradeira prova realizada em Évora, no dia 11 de novembro, consagrou o piloto do Santander Totta, ele que teve uma prestação imparável ao longo de todo o campeonato

PEDRO GABRIEL

Chegou ao fim o XXVI Campeonato de Karting – Troféu António Silva “Tó”, com a vitória a pertencer a Luís Mendes (Santander Totta), com um total de 47 pontos

conquistados ao longo das cinco corridas realizadas.

Na segunda posição terminou Paulo Pires (IFAP), com 41 pontos, enquanto José Feliciano (UNICRE) completou o pódio, com 40 pontos.

Nuno Rosa (Millennium bcp), com 34 pontos, e Domingos Coragem (CCAM), com 32,5 pontos, foram quarto e quinto classificados, respetivamente.

Este foi um campeonato muito emotivo uma vez que pretendeu homenagear da melhor maneira António Manuel Santos Faria e Silva, sócio do MAIS falecido em setembro de 2022. ▶

Bowling

Olinda Bettencourt é tricampeã



Na derradeira prova do interbancário de bowling, a atleta da Unicre não deu hipóteses à concorrência e é a nova campeã nacional da modalidade

PEDRO GABRIEL

A Final Nacional do XVII Torneio Interbancário de Bowling teve lugar no dia 18 de novembro, em Ovar, reunindo atletas do MAIS, SBC e SBN.

Após a realização de todos os jogos, o troféu foi parar às mãos de Olinda Bettencourt, sócia do Mais Sindicato oriunda da Unicre, que assim se sagrou campeã nacional absoluta.

Esta é a terceira vez que Olinda Bettencourt vence o torneio de bowling, ela que também já representou Portugal nos campeonatos mundiais em duas ocasiões. A entrega dos troféus aos vencedores contou com a presença de Daniel Matos, membro da Direção do Mais Sindicato. 

Sócios de Faro em passeio motard

A mina de Lousal, no concelho de Grândola, foi o destino. A viagem, o incentivo aos sócios amantes das motos

PEDRO GABRIEL

A Secção Sindical de Faro organizou um passeio motard no dia 21 de outubro, que levou cerca de três dezenas de participantes a conhecerem a mina do Lousal.



Situada no concelho de Grândola, a Mina do Lousal foi explorada entre 1900 e 1988, com trabalhos desde a superfície até 500 metros de profundidade. Atualmente, para além da povoação, a Aldeia Mineira inclui uma barragem e duas lagoas, percursos pedonais, o Museu Mineiro e várias instalações dedicadas a atividades culturais, pedagógicas e de investigação científica. Os participantes agradeceram e mostraram a sua satisfação pelo dia bem passado, enquanto José Manuel Martins, coordenador da Secção Sindical de Faro, garantiu que este tipo de atividades não vai parar. 



Xadrez e King

Ferreira do Zêzere consagrou campeões

O Mais Sindicato organizou duas finais nacionais no seu Centro de Férias e Formação. António Fernandes sagrou-se campeão no xadrez, António Guiné fez o mesmo no king

PEDRO GABRIEL

As duas finais decorreram no fim-de-semana de 4 e 5 de novembro, reunindo jogadores dos três sindicatos bancários.

O Mais Sindicato dominou a XXXVI Final Nacional Interbancária de Xadrez, com António Fernandes (MAIS) a dar xeque-mate à concorrência e a alcançar o primeiro lugar, com cinco pontos. No segundo lugar terminou Manuel

Almeida (MAIS), com quatro pontos, uma façanha também alcançada por José Neves e Bruno Jivan, ambos também do MAIS. Joaquim Brandão (SBN), foi quinto classificado, com três pontos.

Troféu para o Centro

Já a XIV Final Nacional Interbancária de King teve António Guiné, do SBC, a sagrar-se campeão nacional depois de conseguir 975 pontos de king e 25

pontos de mesa no somatório das seis séries.

Na segunda posição terminou Rui Coimbra (SBN), com 395 pontos de king e 24 pontos de mesa. Alfredo Cóias (MAIS) terminou no terceiro lugar, com 685 pontos de king e 22 de mesa.

Com 365 pontos de king e 21 pontos de mesa, António Sebastião (SBC) alcançou o quarto posto, enquanto Maurício Faria (MAIS) foi quinto, com 705 pontos de king e 19 pontos de mesa. ▶

Classificados

Vendo

Volkswagen ID.3 Pure Performance de setembro de 2021, com 12.500 kms. Viatura 100% elétrica, muito estimada e de garagem, com bateria de 45 KW e autonomia de cerca de 330 kms - 28.500€ negociáveis. Contacto: 964 048 217

Vendo

Lote de terreno com 311 m2, situado em S. Domingos de Rana/Abóboda, perto do Tagus Park, Lagoas Park, Universidade Católica e Nova School of Business and Economics Carcavelos. Preço: 170.000€ - Contacto: 910 533 468



A imaginação **é o limite**

Os associados do MAIS têm nesta página oportunidade de publicar poemas, pequenos contos, desenhos e fotos da sua autoria. A seleção das obras enviadas rege-se por critérios editoriais. Os textos para publicação não podem exceder os dois mil caracteres

Ouro

O verão já ia longo
Não queria dar lugar ao outono
O vento acordou do sono
Trouxe a chuva ao ombro
Que há muito tinha adormecido
Que não deu por estar atrasada

Costumava chegar pelo quinze de agosto
Este ano chegou um mês atrasada
Depois, ainda, tirou mais um mês de férias
Espero que não queira, agora, chover tudo de uma vez
Ainda temos mais meio mês

E meses sem fim, que gostam de ser lavados
Mas com água suave, para os massajar
Sem pressas nem vagares, na medida certa
Para que a possamos apreciar, guardar, admirar
Sem ela não há vida, mas também tem tirado muitas vidas

Temos de atribuir à água mais valor
Não podemos continuar a desperdiçá-la como se não valesse nada
Se lhe atribuirmos o valor do ouro
Será mais difícil estragá-la
Talvez, até faça com que passemos a poupá-la
Cai do céu, mas nem sempre
E, nós todos os dias a utilizamos
Sem ela não há vida!

José Silva Costa
Sócio n.º 17296

O Enjeitado

Eis, aqui, a campa do enjeitado!
Homem triste e só, que nasceu sem sorte!
Entregue ao mau destino, ao negro Fado,
Que acabou, afinal, na própria morte!

Ei-lo, além, na campa, o triste enjeitado!
Aquele, do qual só diziam: "Nada vale!
Um indolente, o pobre desgraçado!
Acreditem, não há outro homem igual!

Eis o sepulcro do incompreendido!
O que quis amado ser, sem conseguir!
O que amou, servindo, sem ser servido!

Já não vive, este pobre injustiçado!
Aquele que foi amado, sempre a fingir,
E que nasceu p'ra ser indesejado!...

Carlos Barata Garcia
Sócio n.º 07066

Somos o vírus da hipocrisia

Que ninguém se sinta sozinho,
E que lhe chegue a coragem em forma de miminho!

Os ventos da vergonha que sopram sem estima
Com pétalas de icterícia, infestadas de enfizema,
São versos de ódios que se despejam na Palestina
Onde se chora, sofre e se grita, num triste poema.

Há versos escritos com sangue da violada Ucrânia,
em estrofes de indiferença que não apagam Hiroxima.
Há princípios conspurcados que sujam a lei humana
e vírus escondido e disseminado aquém e além China.

E o inferno que nós alimentamos com verde lenha
E rios de indiferença de onde não saímos escorregos
Chamusca a nossa hipocrisia que tanto nos assanha.

Há, em nós, egoísmo encardido e castrador da harmonia
Que muito nos desassossega e carrega de preconceitos,
São inibidores da partilha comum e da mesma sã alegria.

José S. M. Caria
Sócio n.º 17496

Sinónimos & Antónimos

Faça a devida correspondência de cada “Entrada” com o seu sinónimo e antónimo.

	ENTRADA	SINÓNIMO		ANTÓNIMO	
1	AFÃ	BAIXO	A	ALTO	N
2	BONITO	CERRADO	B	BOM	O
3	CHORO	FIEL	C	DESLEAL	P
4	DENSO	GLÓRIA	D	DESPESA	Q
5	ELEVADO	LIGADO	E	FIASCO	R
6	FIXE	LINDO	F	HORRÍVEL	S
7	HOSTIL	NOCIVO	G	INFERIOR	T
8	JOVEM	NOVO	H	RALO	U
9	PRESO	PRANTO	I	SOLTO	V
10	RECEITA	PRESSA	J	SORRISO	X
11	SUCESSO	RENDA	L	VAGAR	Y
12	TACANHO	SUBLIME	M	VELHO	Z

A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

A Serpente

Partindo de uma determinada letra e serpenteando o quadro pelas vértices, nunca passando pela mesma letra duas vezes, indique o nome de um peixe. Acentos e cedilhas não contam.

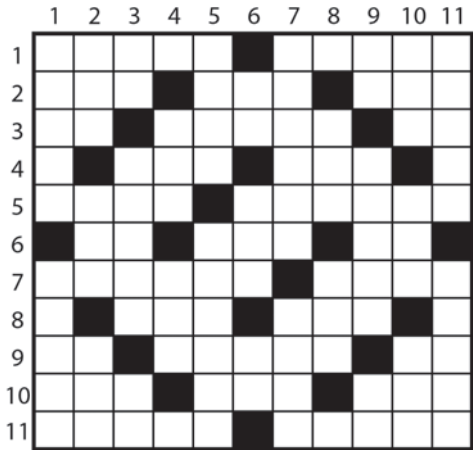
	A	B	C	D	E	F	G	H
1	R	E	S	I	N	P	A	L
2	F	B	E	A	I	H	G	A
3	A	O	P	U	T	R	E	S
4	X	C	V	S	U	T	I	L
5	A	N	A	M	G	I	A	O
6	T	E	I	P	A	B	U	Z

A sortear: PRÉMIO MAIS

Palavras-cruzadas

Problema 446

HORIZONTAIS: 1 – Pequeno regato que seca facilmente. Carro usado por três cavalos [ant.]. 2 – Lê. Toque. Pois. 3 – Rosca do corpo da serpente. Degrada-se. Descoberto. 4 – Carlinga do navio. Indigno. 5 – Correia dupla que liga o estribo ao selim. Tornar a fazer. 6 – Convinha. Soma. Símbolo de *gilbert*. 7 – Limite de valor de ação até ao qual certo tribunal julga. Fezes. 8 – Mãe do pai ou da mãe. Criada de quarto. 9 – Peça de dominó ou face de dado com uma pinta. Medicamento usado no tratamento de feridas. Ataque. 10 – Manifestar-se. Íntimo. Sacerdote muçulmano. 11 – Varas. Repiso.



VERTICAIS: 1 – Diz-se do diamante em bruto. Clister [pop.]. 2 – Para o lado donde o vento sopra. Antiga palavra francesa correspondente ao atual *oui* (sim). Suavidade [fig.]. 3 – Símbolo de *néon*. Povoação fortificada. Parte traseira. 4 – Encarregado particular da educação doméstica de crianças nobres. Pessoa estranha ou manhosa [fig.]. 5 – Interj. usada para fazer recuar os bois jungidos. Rapaz elegante e muito belo. 6 – Elemento de formação de palavras que exprime a ideia de *óvulo*. Jornada. Prep. que designa modo ou meio. 7 – Inflamação do mamilo. Pessoa muito simpática [coloq.]. 8 – Lavre com charrua. Bagaço de uva de que se faz agupé. 9 – Ides. Festa desregrada, em que se come e bebe em excesso e/ou onde há promiscuidade sexual. Sufixo nominal de origem latina que tem sentido diminutivo, por vezes pejorativo. 10 – Bebida alcoólica, semelhante a aguardente, preparada com cereais (cevada, trigo, aveia) e zimbros. Orla. Senhor. 11 – Não chegar a resolver-se. Reunião familiar à noite.

A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

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

“Há ocasiões em que a própria justiça produz agravos”
Sófocles (495-399 a. C.), poeta trágico grego

Sopa de Letras

São 31 nomes de Ilhas. Uma letra pode ser comum a duas palavras. As letras sobrantes formam um provérbio. Qual é?

C	N	A	X	O	S	M	I	N	O	R	C	A
U	S	C	I	F	L	O	R	E	S	M	Ó	P
A	V	A	R	B	A	O	P	P	A	A	S	R
A	A	T	L	A	M	M	A	D	E	I	R	A
T	O	Í	A	A	P	I	C	O	R	O	N	I
E	S	O	N	M	E	L	A	F	A	I	A	L
R	E	A	D	I	D	O	J	A	V	A	R	Í
C	U	B	A	C	U	S	A	M	O	S	E	C
E	B	L	P	Á	S	C	O	A	G	A	T	I
I	E	E	C	R	A	S	A	L	O	L	I	S
R	I	A	C	I	A	M	A	J	F	I	C	A
A	A	R	A	A	D	E	L	O	S	N	C	A
I	C	R	E	T	A	S	O	I	C	A	R	G

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 394

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

Médio 394

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

Difícil 394

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

Fácil 395

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

Médio 395

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

Difícil 395

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

Enigma Figurado

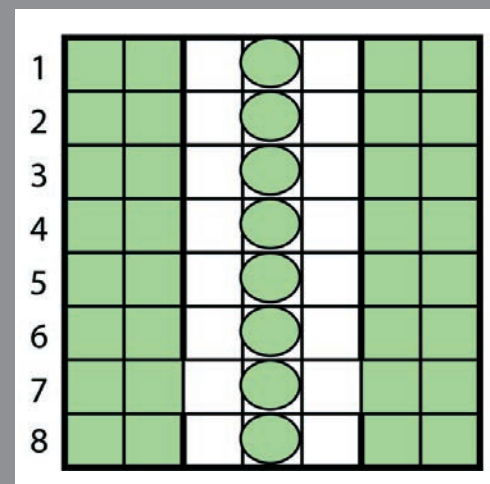
(expressão corrente)

A sortear: PRÉMIO MAIS



Palavras Encadeadas

Em cada linha horizontal há 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 **rapariga traquinas** [regionalismo]



- 1 – Ataco/Além.
- 2 – Arrancar/Viatura.
- 3 – Termino/Subsídio.
- 4 – Que furta/Desgraça.
- 5 – Descerrais/Sulco.
- 6 – Rumo [fig.]/Mira.
- 7 – Treme/Inunda.
- 8 – Dizer/Praça.

A sortear:
PRÉMIO PORTO EDITORA

Resultados do «Tempo Livre» 444

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

Palavras-Cruzadas: Premiado: Luísa Almeida Rodrigues (Amadora).

Dominó de Palavras: Premiado: Maria Rosa Rodrigues (Lisboa).

Corolas Geminadas: 1 - Recita. 2 - Imoral.
3 - Romana. 4 - Latada. 5 - Alagar. 6 - Ganhar.
7 - Badala. 8 - Arador. 9 - Dramas. Premiado: Arlindo Cavaco Pereira (Beja).

Pra Petizada: Quadro 3. Premiados: Inês Vieira [14 anos] (Montemor-o-Novo); Madalena Gomes [8] (Funchal); Duarte Saraiva [4] (Lisboa); Margarida [5] e Catarina Correia [8] (Corroios); Gabriel Almeida [9] (Bobadela-LRS).

Criptograma: Morre o homem mas fica a fama. Premiado: Manuel Faria (Évora).

Enigma Figurado: Folha de couve (jornal de pouca importância; pequeno jornal sem qualquer interesse). Premiado: Maria do Rosário Alves Ferreira (Lisboa).

«Tempo Livre» 446 Ano XXIX Respostas até 31 . dezembro . 2023

Soluções

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

Difícil 395

Médio 395

Fácil 395

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

Difícil 394

Médio 394

Fácil 394

Stannah

Cabine de Duche Aqualuxe

Evite quedas e tome banho em segurança

"Segurança e conforto são música para os meus ouvidos"

Maestro Vitorino de Almeida

DEPOIS

ANTES

TROCAMOS A SUA
CABINE DE DUCHE
EM 48H!

- Barras de apoio
- Base antibacteriana e tratamento anticalcário
- Vidro temperado com elevada durabilidade e resistência à queda
- Cadeira de banho ortopédica
- Base de baixo perfil facilitando a entrada e a saída especialmente para pessoas em cadeira de rodas



Agende o test-drive gratuito da sua scooter de mobilidade!

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

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

Ligue já

808 918 388

(custo máximo de 9 cêntimos por minuto)



Líderes Mundiais em Elevadores de escadas.

Para elevadores de escadas retos, curvos e exteriores



***OFERTA ESPECIAL**
Robô aspirador