

Mais Bancário



Joaquim Quiroga é o novo diretor clínico do SAMS

**“Queremos manter a excelência
clínica e a qualidade
do atendimento”**



Festival de música, anos 70



**A geração que inventou os
festivais não passa sem música.**

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

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



JOÃO FERREIRA

EDITORIAL

Lucros máximos... aumentos mínimos!

Despedimo-nos de um ano desafiador, mas que, seguramente, foi um ano extraordinariamente positivo para o setor bancário: registará os melhores resultados dos últimos 16 anos. No fecho do terceiro trimestre de 2023, os cinco maiores bancos a operar em Portugal registaram resultados positivos superiores a 3,3 mil milhões de euros. As agências de crédito Fitch, DBRS, entre outras, antecipam que o negócio dos bancos europeus continuará a crescer este ano.

Estes importantes dados, aliados à taxa de inflação anual de 2023, que se fixou nos 4,3%, tornam incompreensível a postura do grupo negociador das IC, que teima em não subir a sua proposta de revisão salarial dos 2%.

É, na verdade, uma proposta que está carregada de uma enorme injustiça para todos os que diariamente contribuem para os resultados e, também, para aqueles que ajudaram a construir as Instituições (os reformados). Os Sindicatos não se resignarão e em breve irão reagir.

Além da referida proposta salarial, as IC ainda perspetivam a redução de quadros. Será que não deveriam os Bancos seguir as boas práticas de recursos humanos das maiores empresas e, ao invés de despedir ou reformar antecipadamente (com significativas penalizações), deveriam aplicar estratégias de desenvolvimento profissional, que capacitem os bancários com as competências necessárias para se adaptarem às mudanças no setor, quer através de requalificação (*reskilling*), quer através de aperfeiçoamento (*upskilling*)? Além de melhorar o nível do serviço, motivaria os seus trabalhadores. Os bancários já deram provas de que têm uma excelente capacidade para se adaptarem a novas exigências e certamente merecem essa oportunidade.

O bissexto ano de 2024 é o ano da celebração dos 50 anos de democracia e é também o ano em que se celebram os 500 anos do nascimento de Luís Vaz de Camões. Duas efemérides importantes para o nosso país e para a nossa língua, que devemos assinalar de forma marcante.

Que seja um ano de superação e realizações para todos os bancários e suas famílias e que traga a paz para os conflitos existentes. E como nada se faz sem saúde, este é o maior dos desejos para este ano novo.

O SAMS continuará o seu caminho na consolidação da sua atividade e das suas contas, procurando a sustentabilidade, com a melhoria da qualidade e otimização da sua oferta. Nesse sentido estão a ser dados importantes passos para que seja possível continuar a garantir cuidados de saúde vanguardistas aos bancários e seus familiares.

É importante que saibam distinguir o que outros subsistemas do setor oferecem e o que o nosso SAMS tem para oferecer. Não fazemos jogos de marketing, não prometemos falsos *upgrades* e não "oferecemos" consultas em detrimento de baixos plafonds para internamentos de urgência ou oncológicos, porque é nestas situações que realmente os bancários mais precisam de apoio.

Feliz ano! 🍷



5

Sindical

Negociação de clausulado e revisão salarial vão marcar 2024

20

Questões Jurídicas

Despedimento coletivo: é urgente rever a lei

**Sindical**

Negociação de clausulado e revisão salarial vão marcar 2024 | 5
A influência do ACT | 7
Novas convenções em discussão | 8
Prémio de antiguidade: Tribunal mantém sentença, Sindicatos recorrem | 9
Fundo de Pensões do ex-BPP: Rácio mínimo de financiamento cumprido | 10

Formação

Um trimestre com muitas opções formativas | 15

Juventude

Jovens portugueses emigram cada vez mais | 17

Homenagem

Homenagem aos sócios mais antigos: Obrigado! | 18
"Estou satisfeito com o Sindicato" | 19

Questões Jurídicas

Despedimento coletivo: é urgente rever a lei | 20

SAMS

Joaquim Quiroga é o novo diretor clínico do SAMS | 22

Visto de fora

A Europa e a aposta na garantia de emprego | 25

Tempos Livres

Já escolheu o seu destino de férias? | 28
Entrada com o pé direito no novo ano | 30
Regional de Portimão encerrou ano com almoço-convívio... | 32
... e Faro com um rodízio | 32

Talento à prova

| 33

Passatempos

| 34



28

Tempos Livres

Já escolheu o seu destino de férias?



Negociação de clausulado e revisão salarial vão marcar 2024

Acordados os aumentos de 2023, os processos mantêm-se em curso em todas as Instituições de Crédito (IC) com vista à alteração de algumas cláusulas das respetivas convenções. No âmbito das negociações será discutida entre as partes a revisão das tabelas para este ano

INÊS F. NETO

Terminadas as negociações salariais do ano passado, é altura de concentrar esforços em 2024. As mesas negociais estão todas em aberto, pois as partes ainda não encerraram os processos de revisão das respetivas convenções coletivas. Recorde-se que MAIS, SBC e SBN decidiram, em novembro de 2022, adotar estratégias que evitassem o arrastar dos processos negociais. Assim, o primeiro passo foi apresentarem, no final desse ano, propostas de revisão de todas as convenções em vigor para 2023. O segundo passo, logo na abertura das mesas negociais, consistiu em separar a discussão das atualizações salariais da revisão de clausulado.

Esta separação de águas permitiu que em meados de 2023 a maioria das IC processasse os aumentos acordados, contrariamente ao que vinha sendo hábito, ou seja, só haver atualizações em dezembro de cada ano. Desta forma, só depois de acordada a atualização salarial foi iniciada a discussão de propostas de alteração de clausulado, o que ocorreu após o verão. Com esta metodologia de manter em aberto os processos negociais de 2023, os Sindicatos pretenderam iniciar de imediato a discussão das atualizações salariais para 2024, sem ter de obedecer aos formalismos legais de encerrar um processo e iniciar outro, sujeitando-se à consequente demora resultante do cumprimento de prazos. E assim, em novembro MAIS, SBC e SBN tiveram a iniciativa de apresentar ao Grupo Negociador das

Propriedade: Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias – Mais Sindicato
NIF 500 825 556
Correio eletrónico: directao@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 érrre, xer@netcabo.pt
Rua José Afonso, 1, 2.º - Dto. | 2810-237 Laranjeiro
Tiragem: 33.781 exemplares (4.281 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

Instituições de Crédito (GNIC) subscritoras do ACT do Setor Bancário uma proposta de atualização salarial de 6% para 2024 – estando agora em curso o necessário processo negocial.

Para compreender o que está em jogo este ano, eis o ponto de situação em cada IC em dezembro de 2023.

Montepio Geral

Em outubro, após muita negociação, MAIS, SBC e SBN chegaram a acordo com o Montepio na revisão salarial de 2023: 4,5% em todas as tabelas e cláusulas de expressão pecuniária. As atualizações, bem como os retroativos a janeiro, foram processadas em novembro, após terem sido feitos acertos em função da antecipação de 3% do início do ano.

Recorde-se que em maio o banco já havia efetuado um aumento unilateral de 3%, mas só para os trabalhadores no ativo, sem mexer nas pensões dos reformados.

Aguarda-se a reabertura da mesa negocial para a discussão do clausulado e apresentação da proposta de atualização salarial para 2024.

ICAM

A atualização para o ano 2023 foi de 4,6%, superior à efetuada no âmbito do setor bancário. Relativamente ao subsídio de alimentação, foi fixado em € 11 por dia, o que corresponde a 4,8%. Em outubro foram feitos acertos em função da antecipação de 4% no início do ano.

Em curso está a revisão global do clausulado, no âmbito da qual se discutirá a atualização salarial para 2024.

ACT do Setor Bancário

Nas IC subscritoras do ACT os aumentos salariais – de 4,5% em todas as rubricas – e os respetivos retroativos foram pagos em julho e agosto, consoante as instituições de crédito. Em setembro foram reabertas as negociações para a discussão do clausulado.

BNP Paribas

Estão em debate as atualizações salariais para 2023 e 2024, bem como a alteração do clausulado.

EuroBic...

O Banco comprometeu-se, quando em 2020 outorgou o Acordo de Empresa (AE), a convergir a sua tabela salarial com a do ACT do Setor Bancário. Assim, a progressão das tabelas salariais processou-se da seguinte forma: 1% em 2019 e em 2020; 1,25% em 2021.

Mas em 2022 verificou-se que as atualizações ocorridas nesta IC tinham sido insuficientes, pelo que o EuroBic teve de convergir os valores das tabelas e cláusulas de expressão pecuniária a aplicar para ficarem iguais às do ACT do Setor. Em março de 2023, o Banco antecipou aumentos de 4% na tabela salarial e em algumas cláusulas de expressão pecuniária previstas no AE.

E em julho, quando a maioria dos Bancos acordaram o aumento de 4,5%, nova correção foi feita, com efeitos retroativos a janeiro de 2023.

... e Abanca

Os Sindicatos reuniram-se com o EuroBic em 28 de novembro, no âmbito do processo negocial em aberto relativo ao ano de 2023 para eventual alteração de clausulado, que tinha sido suspensa face à aquisição do Banco pelo Abanca. Os Sindicatos aproveitaram a ocasião para obter informações sobre o desenrolar de todo este processo, que se prevê só ter desenvolvimentos em meados de 2024.

BCP

O acordo alcançado entre os Sindicatos e o BCP na revisão salarial para 2023 resultou num aumento diferenciado por níveis, entre 4% (dos níveis 11 ao 18) e os 7,80% (níveis 1, 2 e 3) nas tabelas de ativos e reformados, com um acréscimo mínimo de 50 euros. Ou seja, um aumento médio global de 6,82%.

Já as cláusulas de expressão pecuniária tiveram um aumento percentual de 4,5% e o subsídio de refeição passou de €10,50 para €12,75 (mais 21,43%).

Refira-se, a título de exemplo, que o aumento salarial foi de 7,01% no nível 4; de 6,18% no nível 5; de 5,55% no nível 6 e de 5,29% no nível 7. Já no nível 8 o aumento foi de 4,87%, enquanto no nível 9 de 4,37% e no nível 10 de 4,06%.

Os acertos foram feitos em outubro, em função da antecipação de 3% no início do ano.

Está em curso a revisão global de clausulado, no âmbito da qual se discutirá a atualização salarial para 2024.

BdP

Nos termos do AE, a atualização salarial acompanha o acordado em sede de revisão do ACT do Setor Bancário, facto pelo qual foi aplicado um aumento de 4,5% em todas as rubricas. Em setembro reabriu a mesa negocial relativa ao clausulado.

321 Crédito

A empresa pagou os aumentos salariais – de 4,5% – e os respetivos retroativos em todas as rubricas em setembro. Um mês depois, em outubro, as partes procederam à reabertura das negociações relativas ao clausulado, no âmbito das quais se discutirá a atualização salarial para 2024.

CEMAH

A Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo (CEMAH) procedeu, em julho, ao aumento de 4,5% em todas as rubricas, bem como ao processamento dos respetivos retroativos.

Em 2023 a CEMAH introduziu o subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.ª – A), de € 500.

Refira-se que o aumento foi proporcionalmente superior aos registados no continente, pois em 2022 a taxa de inflação nos Açores foi de 5%, contra 7,8% registada em Portugal continental.

Oitante

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 de 2023.

Os aumentos e respetivos retroativos foram processados nesse mês.

Agora aguarda-se a reabertura das negociações sobre a alteração de clausulado e, consequentemente, a discussão da atualização salarial para 2024.

CGD

Em março a Caixa apresentou uma proposta aos Sindicatos, que acabou por vingar:

- Na tabela salarial, um aumento de 76€ para todos os níveis;

- Nas cláusulas de expressão pecuniária, um aumento de 5% para a generalidade das rubricas, com exceção do subsídio de refeição diário (para €12,50), subsídio de nascimento (€900), subsídio de trabalhador-estudante (€24,74) e crédito à habitação (€250.000).

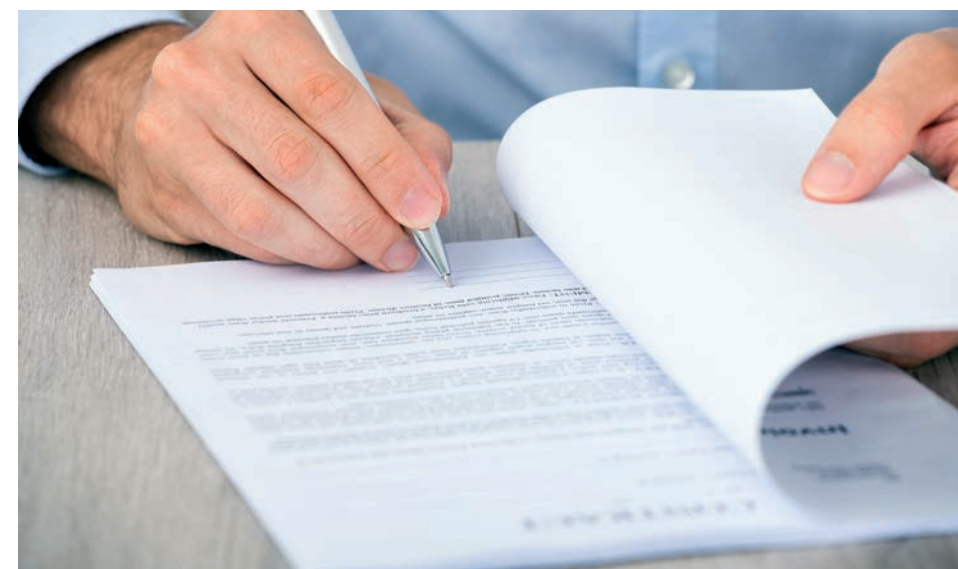
Em curso está a discussão do clausulado, bem como a negociação da atualização salarial para 2024.

Parvalorem

A Parvalorem (empresa liquidadora de património recebido do BPN) e a Imofundos foram autorizadas a proceder a uma atualização máxima de 6,1%, após a publicação do D.L. 84-F/2022 e dos Despachos Conjuntos do Tesouro e Finanças de 15 de dezembro de 2022 e 12 de março de 2023. Neste valor percentual incluíram-se todos os incrementos remuneratórios resultantes do ACT para o seu universo de trabalhadores (limite do aumento da massa salarial).

Considerados os aumentos decorrentes dos automatismos previstos no ACT, e esgotando o referido limite de 6,1%, a proposta foi de 2% no nível 18; de 3% do nível 17 ao 13; e de 3,6% do nível 12 ao 1 (mantendo-se no mesmo valor as restantes componentes remuneratórias previstas no ACT) para os 80 trabalhadores, dos quais 60 têm isenção de horário de trabalho.

Os Sindicatos não aceitaram, mas apesar de terem contestado junto da tutela esta não autorizou qualquer alteração. 



A influência do ACT

São diversas as Instituições de Crédito (IC) subscritoras do ACT do Setor Bancário, e outras que são aderentes à convenção.

IC subscritoras do ACT:

Banco Santander Totta; Banco BPI; Novo Banco, SA; GNB – Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA e GNB – Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário; Novo Banco dos Açores; Haitong Bank, SA; Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA (BBVA) – Sucursal em Portugal e IBV Source – Prestação de Serviços Informáticos, ACE; Banco do Brasil, AG – Sucursal em Portugal; Banco Credibom; Bankinter, SA – Sucursal em Portugal; Abanca Corporación Bancaria, SA – Sucursal em Portugal.

IC aderentes do ACT:

Sabadell; IGCP; Farmafactoring – sucursal.

Novas convenções em discussão



Os Sindicatos querem negociar instrumentos de regulamentação coletivas de trabalho (IRCT) com instituições sem convenção. Sociedade de Garantia Mútua, Banco Português de Fomento e CMVM mostraram disponibilidade para iniciar conversações

INÊS F. NETO

A existência de instituições do setor bancário que não subscrevem o ACT nem têm qualquer convenção própria tem sido uma preocupação para os Sindicatos, pois deixa os trabalhadores apenas ao abrigo das normas do Código do Trabalho e sem a proteção de que os restantes bancários usufruem, como, por exemplo, o SAMS. MAIS, SBC e SBN têm desenvolvido todos os esforços para trazer essas empresas à mesa de negociações, apresentando diversos modelos de convenções, da subscrição ou adesão ao ACT do Setor Bancário à negociação de um Acordo de Empresa (AE) que respeite as suas especificidades.

Três instituições aceitaram as negociações.

Sociedade de Garantia Mútua

Na sequência da reunião de 24 de outubro e conforme havia sido solicitado, os Sindicatos enviaram para apreciação diversos exemplos de IRCT em vigor no setor, uma vez que foi manifestado interesse em negociar um ACT para todas as entidades da Sociedade de Garantia Mútua – Norgarante, Lisgarante, Agrogarante e Garval –,

esperando a abertura do processo negocial.

Entretanto, a 6 de novembro o Banco Português de Fomento (BFP) anunciou que vai gerir o processo de fusão das sociedades de garantia mútua, de que resultará uma só entidade.

Recorde-se que o Sistema Nacional de Garantia Mútua é um sistema mutualista, essencialmente dirigido às Micro, Pequenas e Médias Empresas (PME), que se traduz, fundamentalmente, na prestação de garantias financeiras em benefício das referidas empresas para facilitar a obtenção de crédito em condições adequadas. Integram este sistema as sociedades de garantia mútua, o Fundo de Contragarantia Mútuo e o Banco Português de Fomento.

Banco Português de Fomento

Passados quase dois anos desde o primeiro contacto com o BPF, e não obstante a calendarização acertada para efeitos de negociação de um IRCT para a instituição, os Sindicatos têm sido confrontados com sucessivas respostas de adiamento.

O BPF alega que nesta fase não tem condições para iniciar as negociações. A situação foi reportada ao Ministério das Finanças, mas sem resposta até à data.

CMVM

Após ter procedido à análise dos IRCT já em vigor no Setor, a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) manifestou, em setembro, interesse em dar início às negociações de uma convenção no segundo trimestre de 2024. ■



Prémio de antiguidade

Tribunal mantém sentença, Sindicatos recorrem

O Tribunal do Trabalho de Lisboa renovou a anterior decisão de que o prémio de antiguidade vencido com a entrada em vigor do atual ACT deve ser pago proporcionalmente por cada período, contrariando a tese dos Sindicatos

INÊS F. NETO

Os Sindicatos foram notificados pelo Tribunal do Trabalho de Lisboa, em sede de repetição de julgamento, da sentença relativa à ação de interpretação da cláusula relativa ao prémio de antiguidade, interposta pelo Banco Santander Totta e que tem o Mais Sindicato, o SBN, a Febase e o SBC, entre outros, como contrapartes. O Tribunal de Trabalho de Lisboa considerou, em Primeira Instância, que o prémio de antiguidade vencido com a entrada em vigor do atual ACT deve ser pago proporcionalmente por cada período (ou seja, sobre o número de anos de cada um dos períodos), renovando assim a anterior decisão – e não dando razão ao que os Sindicatos têm vindo a defender.

Totalidade do tempo

Recorde-se que em tribunal os Sindicatos mantiveram a posição que sempre perfilharam: o prémio de antiguidade, que constava do ACT substituído pelo de 2016, deve ser pago tendo em conta todos os anos de serviço prestados

e não, como têm entendido os Bancos, na proporção pelos anos prestados por cada período.

Para os Sindicatos, a disposição da cláusula 121.ª do ACT em vigor deve ser interpretada no sentido de que os anos relevantes – para o pagamento do prémio dos 15 anos, dos 25 anos e dos 30 anos – são a totalidade de anos decorridos desde a admissão do trabalhador na entidade patronal outorgante do acordo, até ao número de anos de efetivo e bom serviço prestados à data da entrada em vigor do referido ACT, respeitando-se, assim, a proporção direta de x/15, x/25, x/30.

A presente decisão, que será objeto do respetivo recurso dos Sindicatos, surgiu após o Tribunal da Relação de Lisboa ter ordenado a repetição do julgamento, considerando que a matéria de facto apurada era insuficiente para poder avaliar o fundo da questão em análise.

Refira-se, por fim, que noutro processo, em ação interposta por um bancário contra o Novo Banco, a tese dos Sindicatos mereceu o acolhimento do Tribunal da Relação de Lisboa, tendo, curiosamente, também aí o Tribunal de Primeira Instância decidido em sentido contrário. ■

Fundo de Pensões do ex-BPP

Rácio mínimo de financiamento cumprido

No âmbito das suas funções, a Comissão de Acompanhamento analisou o Relatório do atuário responsável referente ao Fundo de Pensões do ex-Banco Popular de Portugal (BPP). O documento diz respeito ao exercício de 2022

PEDRO GABRIEL



O relatório atuarial integra na sua análise informação relativa aos planos de pensões de benefício definido BPP: Plano dos Empregados e Plano dos Administradores. De referir que na sequência da aquisição do Banco Popular Espanhol pelo Banco Santander, S.A., o grupo Santander levou a cabo um conjunto de transações visando a sua reorganização. No contexto desta reestruturação, no dia 27 de dezembro de 2017, o Banco Santander Totta adquiriu e

incorporou por fusão o BPP. Como consequência, o BPP deixou de existir enquanto entidade jurídica.

População

No **Quadro 1** é possível verificar que a população Participante passa de 771 pessoas em 2021 para 729 pessoas em 2022, um decréscimo de 5,4%. A população beneficiária passa de 232 indivíduos em 2021 para 238 indivíduos em 2022 (+2,6%). A prestação média cresce 0,6%. A população coberta é composta de 967 pessoas empregadas

(1003 pessoas em 2021) e nove administradores. Assim, o peso dos Beneficiários é de 24,6% do total (+1,51%) quando em 2021 era de 23,1%. O peso dos participantes ativos é de 75,4% (-1,51%) e em 2021 era de 76,9%. Destes 11,6% (10,1% em 2021) são ex-empregados com direitos adquiridos e 63,8% (66,8% em 2021) participantes ativos.

Responsabilidades

O método utilizado para avaliar e financiar as responsabilidades foi

o Projected Unit Credit sendo este o método recomendado pelas Normas Internacionais de Contabilidade e aceite quer pela ASF quer pelo Banco de Portugal (BdP). O mesmo método foi utilizado para calcular a taxa de contribuição normal para o ano seguinte. Estas contribuições estão em função da massa salarial esperada em cada ano. O valor total das responsabilidades passadas diminui (-30,4%) sendo -19,7% dos beneficiários e -44,6% dos

participantes ativos.
As responsabilidades com Pensões representam 65,72% (56,96% em 2021) do total de responsabilidades do Plano Empregados contra 34,28% (43,04% em 2021) dos direitos dos participantes. **(Quadro 2)**
O valor do Fundo no Plano Empregados em 31 de dezembro de 2022 decresceu 10,3% em relação a 2021 com o saldo final a variar -293,60%. O rendimento financeiro do Fundo foi a rubrica mais influente no saldo, com uma redução de 293,6%.
No caso do Plano Administradores, o Fundo decresceu 14,2% em relação a 2021, com o saldo final a variar -1021,1%. Também aqui o rendimento financeiro do Fundo foi a rubrica mais influente no saldo, com uma redução de 281,9%.

Nível de financiamento
Segundo o **Quadro 3**, no Plano Empregados, o nível de financiamento global passa de 127% em 2021 para 164% em 2021 (+37%). O nível de financiamento dos participantes ativos passa de 163% em 2021 para 287% em 2022 (+124%). Assim, cumpre-se o nível de solvência mínimo legal que exige que um Fundo de Pensões tenha um nível de cobertura das responsabilidades, a qualquer momento, superior a 95%. O nível de cobertura dos serviços com pensões é de 100% e dos serviços totais é de 201% (110% em 2021). No Plano Administradores todos os níveis aumentam, com exceção da população beneficiária que respeita o nível legal de 100%. Já o **Quadro 4** mostra-nos o Fundo consolidado com as duas contas (Empregados e Administradores). O Saldo do Fundo consolidado diminui (-378,8%), sobretudo com o impacto do rendimento líquido, que passou de 9 851 624,49 euros em 2021 para -16 697 744 euros em 2022. O valor final do Fundo consolidado reduziu-se em 10,6%.

Quadro 1
Síntese da População coberta (empregados)

	2022		2021		Dif pesos 2022/2021
	Número	Peso	Número	Peso	
Participantes					
Ativos					
< INR	617	63,8%	670	66,80%	-2,99%
>= INR	617	63,8%	670	66,80%	-2,99%
Ex-empregados c/ Direitos Adquiridos	112	11,6%	101	10,10%	1,48%
Total	729	75,4%	771	76,90%	-1,51%
Beneficiários					
Pensionistas	238	24,6%	232	23,10%	1,51%
Reformas Antecipadas	81	8,4%	82	8,20%	0,18%
Pré-Reformados	2	0,2%	2	0,20%	0,01%
Velhice (Invalidez Presumível)	11	11,5%	103	10,30%	1,18%
Invalidez	15	1,6%	17	1,70%	-0,15%
Viuvez	18	1,9%	14	1,40%	0,46%
Orfandade	11	1,1%	14	1,40%	-0,26%
Total (Beneficiários+Participantes)	967	100,0%	1003	100,00%	0,00%
Administradores	9				

Quadro 2
Valor atual das Responsabilidades Passadas Totais

	2022		2021		Dif pesos	Var%
	Valor	Peso	valor	Peso		
Total Beneficiários	64 285 255	65,72%	80 096 975	56,96%	8,76%	-19,7%
Total Participantes	33 538 326	34,28%	60 524 141	43,04%	-8,76%	-44,6%
Total Resp. passadas	97 823 581	100%	140 621 116	100%		30,4%

Quadro 3
Nível de financiamento das responsabilidades do fundo de pensões

Nível de Financiamento	Empregados		diferença	Adinistradores		diferença
	2022	2021		2022	2021	
Global						
População Beneficiária	164%	127%	37%	109%	108%	1%
População Participante	100%	100%	0%	100%	100%	0%
Serviços passados	287%	163%	124%	154%	145%	9%
Serviços totais	201%	110%	91%	154%	145%	9%

Quadro 4
Fundo consolidado (milhões de euros)

Valor inicial Fundo	2021		2022		
	186 717 944,81		194 072 311		3,9%
Contribuições	2 860 772,84		1 308 204,00		-54,3%
Pensões	-4 181 937,76		-4 838 074,00		15,7%
Rendimento Líquido	9 851 624,49		-16 697 744,00		-269,5%
Outras Variações Líquidas	-1 176 093,48		-272 771,00		-76,8%
Saldo do Fundo	7 354 366,09		-20 500 385,00		-378,8%
Valor Final do Fundo	194 072 310,89		173 571 926,00		-10,6%

Visita ao **Dino Parque | Lourinhã**
9 março 2024



Dia Internacional da
Mulher

Programa

Comparência dos participantes às 8,30 horas junto ao Centro Clínico do SAMS - Rua Fialho de Almeida 21.
Embarque e início da viagem às 9 horas.

Almoço, lanche e animação no restaurante “Os Severianos”, em Campelos.

Preço:
Sócio | 60€
Cônjuge | 65€
Crianças dos 4 até aos 10 | 35€
Não sócio | 80€

Inscrições devem se feitas para: administrativa@mais.pt

Pagamento deve ser feito por transferência bancária para o IBAN: PT50 0018 0000 0029 5061 0019 6 (enviando o respetivo comprovativo para o e-mail acima indicado) ou presencialmente na Secção Administrativa do Mais, Rua S. José, 131. 1169-046 Lisboa.

Mais informações através do telefone: 213 216 022 | 039 | 009

Limitado a 200 participantes.





FEVEREIRO
MARÇO
2024

Workshop de Nutrição
17 fevereiro | Clínica Põe-te na Linha
25 vagas | das 10h às 14h
Inscrição para sócios: 25€
Inscrição para familiares e acompanhantes: 35€

Workshop de Amêndoas da Páscoa tradicionais
9 março | Centro de Formação para o Setor Alimentar - Pontinha
25 vagas | as 8h às 13h
Inscrição para sócios: 15€
Inscrição para familiares e acompanhantes: 20€

Um trimestre com muitas opções formativas

São diversos e variados os cursos planeados pelo Pelouro para os três primeiros meses de 2024. As ações decorrem na sede do Sindicato e nas Regionais

INÊS F. NETO

Indo ao encontro das preferências dos sócios em matéria de formação, o respetivo Pelouro planeou um leque variado de opções, que vão da área da saúde ao desenvolvimento pessoal e profissional. No total, até março são oito cursos diferentes e convém reservar vaga já, fazendo a inscrição.

O ano começou com mais uma ação do “Curso Básico Primeiros Socorros” na sede do MAIS, em Lisboa, logo no dia 6, realizada para dar resposta aos interessados que ficaram em lista de espera nas sessões anteriores, face ao enorme sucesso da iniciativa.

Janeiro prosseguiu com mais dois cursos, ambos na sede: “Comunicação eficaz: estratégias e técnicas para uma comunicação clara e impactante”, no dia 20, e “Suporte Básico de Vida com desfibrilhação automática externa”,

formação que proporciona a quem a frequente uma certificação do INEM, válida por cinco.

Na sede do Sindicato estão ainda agendadas para este trimestre mais duas ações formativas: “Gestão de conflitos” e “Liderança e gestão de equipas”, cada uma com 20 vagas disponíveis – os preços, embora diferentes, incluem sempre o almoço.

A primeira realiza-se no dia 24 de fevereiro, das 9h00 às 17h30 e a inscrição custa 10€. O curso sobre liderança está marcado para dia 16 de março. O horário é das 9h00 às 18h30 e custa 7,50€.

Regionais

O plano de formação deste trimestre contempla também diversas ações nas Secções Regionais.

Assim, a 3 de fevereiro o Secretariado de Tomar recebe o “Curso Básico de Primeiros Socorros”, que decorre das 9h00 às 17h30. São dez as vagas

Curso	Local	Data	Horário
Curso Básico de Primeiros Socorros	Tomar Beja	3 fevereiro 2 março	9h00 às 17h30 9h00 às 17h30
Desfibrilhação Automática Externa	Angra do Heroísmo Santarém	24 fevereiro 24 fevereiro	9h00 às 17h30 9h00 às 17h30
Gestão do Tempo e Organização do Trabalho	Évora	17 fevereiro	9h00 às 18h30
Gestão de Conflitos	Lisboa	24 fevereiro	9h00 às 17h30
Empoderamento Pessoal	Portimão	9 março	9h30 às 12h30
Liderança e Gestão de Equipas	Lisboa	16 março	9h00 às 18h30
Construção de equipas eficazes	Horta	23 março	9h00 às 18h30

disponibilizadas e a inscrição custa 25€, com almoço incluído. Recorde-se que todas estas ações dão direito a um cartão de socorrista, válido por três anos. O curso repete-se no dia 2 de março, desta vez no Secretariado de Beja. Todas as condições são iguais.

Já a 17 de fevereiro realiza-se no Secretariado de Évora uma formação sobre “Gestão do Tempo e Organização do Trabalho”, das 9h00 às 18h30. A inscrição custa 7,50€ (com almoço), abrangendo um máximo de 20 sócios.

No dia 24 de fevereiro decorre o curso “Suporte Básico de Vida com desfibrilhação automática externa”, simultaneamente nas Secções de Angra do Heroísmo e Santarém, das 9h00 às 17h30. A participação proporciona uma certificação do INEM, válida por cinco. Para cada ação de formação há 12 vagas e o preço é de 15€ (com almoço).

Já em março, no dia 9, os sócios da Secção Regional de Portimão podem inscrever-se no curso “Empoderamento pessoal” (há 20 vagas), com duração das 9h30 às 12h30. A inscrição custa 5€.

A última ação do trimestre realiza-se no Secretariado da Horta, dedicada à “Construção de equipas eficazes”. Abarcando um máximo de 20 pessoas, decorre das 9h00 às 18h30 e tem o preço de 7,50€ (inclui almoço).

Para mais informações, está disponível o mail formacao@mais.pt. Os sócios interessados podem inscrever-se através do mail administrativa@mais.pt





Colega,

Foi abordado com uma proposta para rescisão por mútuo acordo? Ou para uma reforma antecipada?

Contacte imediatamente o Mais Sindicato através da recém-criada SOS Laboral, uma linha destinada exclusivamente a estas situações: Telefone | 213 216 090 ou e-mail | soslaboral@mais.pt

Queremos ajudá-lo a tirar as suas dúvidas e a tomar a melhor decisão, estando consciente das suas implicações.

O Mais Sindicato estará vigilante e atuante, de forma a que não seja pressionado nem prejudicado no seu percurso profissional.

Faça a sua marcação, estamos cá por si e para si!

Mais
Sindicato do Sector Financeiro

De segunda a sexta as 09,00 às 17,00 horas

Jovens portugueses emigram cada vez mais

Um relatório divulgado pelo Observatório da Emigração revelou dados preocupantes para as gerações mais novas: 30% dos nascidos em Portugal, com idades entre 15 e 39 anos, deixaram o seu país de origem. É urgente uma reflexão profunda sobre este tema

PEDRO GABRIEL

Os dados constam do Atlas da Emigração Portuguesa editado recentemente pelo Observatório da Emigração (OE) e lançam um olhar profundo sobre a emigração de cidadãos portugueses.

No relatório é possível verificar que Portugal possui a taxa de emigração mais alta da Europa e uma das maiores do mundo, com muitos jovens a procurarem uma vida melhor além-fronteiras.

Um dos dados mais preocupantes mostra que 30% dos nascidos em Portugal, com idades entre os 15 e os 39 anos, deixaram o país em algum momento, o que representa mais de 850 mil pessoas.

Fecundidade afetada

Rui Pena Pires, coordenador científico do OE, citado pelo Expresso, revelou que estes números são muito grandes. "Em todos os países a emigração é sobretudo de jovens, porque estão mais disponíveis para emigrar do que nas idades seguintes. É por isso que isto tem um

efeito tão complicado na fecundidade. As mulheres que estão a sair são sobretudo as que estão em idade de ter filhos".

O coordenador adiantou que quase um terço das mulheres em idade fértil saíram do País e os nascimentos de filhos de mãe portuguesa no estrangeiro "já equivalem a cerca de 20% do total de nascimentos em Portugal". Tal facto tem impacto nos valores da taxa de fecundidade em Portugal "porque são calculados com base numa estimativa que integra mulheres em idade fértil que, na realidade, já cá não estão", sublinhou.

Crise acelerou saídas

As estimativas do OE revelam ainda que desde 2001 saíram do País, em média, mais de 75 mil pessoas por ano, com o pico a dar-se entre 2010 e 2019. O auge aconteceu em pleno período da Troika, em 2013, com 120 mil portugueses a deixarem o País. No total, há agora cerca de 2,3 milhões de portugueses a viver fora. 

Idades dos portugueses que emigraram em 2021

Em % do total



Fonte: Atlas da Emigração Portuguesa / Observatório da Emigração





Homenagem aos sócios mais antigos

Obrigado!

O auditório Delmiro Carreira, na sede da UGT, recebeu cerca de duas dezenas dos associados mais antigos do MAIS, numa homenagem no âmbito dos 90 anos do Sindicato. Uma forma singela de a recente geração agradecer às anteriores

Inês F. Neto

A homenagem aos 90 sócios mais antigos do Sindicato, que decorreu a 16 de dezembro de 2023 na sede da UGT, em Lisboa, foi isso mesmo: o “muito obrigado” das novas gerações às mais idosas, por tudo o que fizeram para que o Mais Sindicato seja o que é hoje. Porque o presente das instituições é o resultado do seu passado e dos homens e mulheres que o construíram.

Marcaram presença aqueles cujas condições físicas o permitiram, fazendo-se acompanhar por amigos, filhos e netos, enquanto outros fizeram-se representar por familiares. Como sublinhou o presidente da Direção, alguns dos presentes têm mais idade do que os 90 anos do Sindicato.

A recebê-los estiveram vários elementos dos Corpos Gerentes, responsáveis também pela entrega a cada um do troféu elusivo à celebração. Houve muita emoção, alegria, risos e algumas lágrimas contidas, numa cerimónia que uniu novos e antigos bancários em torno de um bem comum: o Sindicato.

“Foi com alguma emoção que vi entrarem os colegas – expressão que utilizávamos na banca – e constatar que alguns vieram acompanhados pelos filhos e netos. E isso é muito importante para nós”, afirmou António Fonseca no início da cerimónia de homenagem, sublinhando a presença de “alguns dos elementos que me acompanham na gestão desta casa tão grande e que vocês ajudaram a construir”.

Sonho

O presidente da Direção e do SAMS prosseguiu destacando o “sonho” daqueles que ousaram “criar um subsistema de saúde que tão bem tem tratado da saúde dos bancários”. “Não há estudos feitos sobre a matéria, mas de uma coisa temos certeza: o SAMS ajudou a prolongar a duração média de vida dos bancários. E prolongou de tal forma, que inicialmente pensámos homenagear os nossos sócios com mais de 90 anos, mas logo desistimos – eram mais de 700! Por isso baixámos a fasquia e decidimos homenagear os 90 sócios mais antigos, representativos da idade do Sindicato”, explicou. “Gostávamos de ter aqui os 90 sócios”, disse ainda António Fonseca, adiantando que os que não puderam estar presentes por viverem longe serão homenageados pelas respetivas Secções Sindicais.

Mais 90 anos

O presidente da Direção recordou ainda a diferença do trabalho na banca atual face ao passado: a desumanização, os ritmos intensos, o desgaste e a cada vez maior substituição de bancários por máquinas. “Os bancários têm sido dizimados. Nos últimos anos a classe perdeu mais de 15 mil trabalhadores. Não vale a pena baixar a cabeça à realidade, temos de aceitar com normalidade e resistir”, frisou.

“Hoje estamos aqui nós, daqui a 90 anos vão estar outros a fazer o mesmo. As gerações vão-se sucedendo, a instituição mantém-se”, salientou.

E concluiu com uma referência ao SAMS: “Há 47 anos alguém pensou e construiu este sistema de saúde, a nossa ‘joia da coroa’ que temos de continuar a defender – e vamos continuar, com toda a garra.”

Após esta nota inicial, Tânia Maltez, um dos elementos mais jovens da Direção, foi a “mestre de cerimónia”, enquanto os homenageados (ou os seus representantes) recebiam individualmente o seu troféu das mãos dos elementos dos Corpos Gerentes. ▶

“Estou satisfeito com o Sindicato”

Fernando Antunes Ingrez foi um dos sócios mais antigos presentes na cerimónia. Acompanhado pelo filho, manifestou-se sensibilizado com a iniciativa

Com 93 anos, 73 dos quais como associado do MAIS, Fernando Ingrez iniciou a sua carreira profissional no então Banco Lisboa & Açores, instituição que mais tarde integrou Totta-Aliança dando origem ao Banco Totta e Açores, de onde se reformou (e que atualmente é o Banco Santander Totta).

P – Em que ano entrou para o banco?

R – Em 1946, tinha 16 anos.

P – E qual era então a sua função?

R – Era pôr as cadernetas dos depositantes em dia, pois estavam sempre atrasadas. Eram umas cadernetas pequeninas que entregavam no banco para atualizar e vinham 15 dias depois para levantá-las.

P – Havia muitos bancários nessa época?

R – Não, naquela altura no Lisboa & Açores éramos cerca de 400. Mas depois veio o plano Marshal, e um ano depois de ter entrado já havia mais de 900 empregados.

Na época estava tudo centralizado na rua do Ouro [Baixa de Lisboa], mas com o desenvolvimento os bancos passaram a ter vários balcões, e logo éramos mil e tal.

P – Então começou na rua do Ouro?

R – Sim, sim, no n.º 88. Em quase toda a minha vida no banco estive na sede. Tive vários convites para ir para a província, mas não aceitei.

P – Reformou-se em que ano e em que função?

R – Tinha 54 anos e 38 de banco. Fui um empregado normal, no setor do estrangeiro, não tinha categoria especial. Só a quase dez do final é que passei a chefe da secção de importação do estrangeiro.

P – Tornou-se sócio do Sindicato quando iniciou a carreira ou mais tarde?

R – Um ou dois anos mais tarde. Já a sede era na rua de São José.



Elementos dos Corpos Gerentes com alguns homenageados



Fernando Ingrez exhibe o troféu, ladeado pelo filho (à esq.) e pelo vice-presidente, João Ferreira

P – Qual é a sua primeira memória do Sindicato?

R – As manifestações antes do 25 de Abril.

P – Participou?

R – Não. Estava muito ocupado com o serviço e havia horas extraordinárias quase todos os dias... era à noite que tratávamos das cadernetas dos depositantes, pois era tudo transcrito à mão e muito demorado. Ainda me lembro das bancadas altas, com umas alçadas, onde trabalhávamos.

P – Depois do 25 de Abril participou em atividades sindicais?

R – Ainda passei duas noites a guardar o palacete [onde esteve instalado o Centro Clínico]. E acompanhei manifestações.

Sempre informado

P – Lembra-se do SAMS nessa época?

R – Ainda me lembro dos serviços médicos serem em São José, cheguei a lá ir com a minha mulher. Fui sempre um bom utilizador do SAMS.

P – E depois de se reformar, continuou a participar nas ações do Sindicato?

R – Depois já não. Não estou envolvido, fico com a minha família, não tenho amizades nessa área.

P – Mas mantém-se a par da atividade sindical?

R – Sim, através da revista. Nunca vai para o cesto dos papéis velhos sem estar lida.

P – Alguma vez o Sindicato o desiluiu?

R – Não, estou satisfeito com o Sindicato. Sempre apreciei o esforço que fez para conseguirmos melhores condições.

P – Qual a sua opinião sobre a luta do MAIS para que os reformados também recebessem a meia-pensão?

R – Admiro todos os esforços do Sindicato para melhorar a situação económica dos associados, como foi o caso da meia-pensão. E se não dão mais um passo à frente é porque não foi possível.

P – A família “deu” mais bancários?

R – Não, fui o único. O meu filho foi para uma área industrial, é engenheiro de máquinas. ▶

Despedimento coletivo: é urgente rever a lei



Uma coisa é permitir que uma empresa se adapte a uma inovação tecnológica determinante no seu ramo de atividade, coisa diferente é invocar tal facto para simplesmente despedir trabalhadores e aumentar os lucros

JOÃO ESCARDUÇA*

O despedimento coletivo (art.º 359.º do Código do Trabalho) é um instrumento legal, concebido para que as empresas possam reestruturar-se, adaptar-se

e redimensionar-se, despedindo trabalhadores leais, competentes, honestos e produtivos sem terem que lhes pagar as normais indemnizações aplicáveis aos casos de despedimento sem justa causa. Ou, dirão alguns, o despedimento coletivo foi a ferramenta que os governos

encontraram, cientes da importância e dos interesses do capital, e da banca em particular, para permitirem aos empresários evitar o recurso a falências fraudulentas ou à transferência das sedes das empresas para o estrangeiro quando querem potenciar e maximizar os lucros, desrespeitando, ignorando e desprezando os direitos dos trabalhadores e os méritos destes nos sucessos, lucros e êxitos das empresas.

Não negamos nem fingimos não reconhecer a importância de as empresas serem governadas com liberdade, autonomia e independência e em respeito aos princípios da livre iniciativa, da propriedade privada e do respeito pelo mercado, mas estaremos sempre na primeira linha da denúncia e do combate ao recurso a estas ferramentas jurídicas como forma de, única e simplesmente, otimizar, potenciar e aumentar, até ao máximo possível, os lucros, ignorando o respeito pelo esforço, trabalho e competência dos trabalhadores. Uma coisa é permitir que uma empresa se adapte a uma inovação tecnológica determinante no seu ramo de atividade que, caso não o faça, coloque em causa a própria sobrevivência; coisa diferente é invocar tal facto para simplesmente despedir trabalhadores, aumentar os lucros e furtar-se ao cumprimento da lei laboral.

Se queremos empresas fortes, capazes e prontas para responder aos desafios emergentes da sustentabilidade e da inovação, não é menos verdade que queremos um quadro jurídico no mundo laboral que garanta equidade, justiça e respeito pelo percurso e pelo histórico dos trabalhadores que, abnegada e dedicadamente, sempre deram o melhor de si em prol do crescimento e da prosperidade das empresas. Para obter tal desiderato não podemos continuar a ter uma legislação e um procedimento de despedimento coletivo que ignore o respeito pela vida dos trabalhadores afetados, que seja insensível ao drama social e familiar em que estes trabalhadores se vêm envolvidos ou que crie nos empregadores e nos trabalhadores a convicção, razoável e justa face ao atual quadro legal, de que o “crime” compensa.

Setor bancário

Se é aos tribunais que deve caber, em última análise, a validação ou não, da legalidade, legitimidade e licitude de um processo de despedimento coletivo, é ao legislador que cabe alterar a lei, melhorá-la e dotá-la dos mecanismos de controlo e implementação que impeçam que o recurso abusivo a este instituto, mesmo quando declarado ilegal, premeie as empresas, lhes aumente os lucros e ignore o drama humano, familiar e social no qual

mergulham, inevitavelmente, os trabalhadores.

Refira-se, para não sairmos da atividade bancária, o despedimento coletivo iniciado pelo Novo Banco em 2016 e que, apenas em meados do ano passado, cerca de sete anos depois, foi declarado ilegal pelos tribunais. Ou os despedimentos coletivos do Santander e do BCP, procedimentos iniciados em meados de 2021, cujas audiências de discussão e julgamento não possuem ainda, sequer, data marcada.

O tempo que decorre entre a tomada de decisão de despedir e o momento da “fiscalização” judicial dessa decisão deixa os trabalhadores entre a espada e a parede, pois se pretenderem impugnar o despedimento em tribunal têm de devolver imediatamente ao empregador a indemnização por antiguidade, o que os coloca na situação de terem de aceitar as miseráveis propostas de rescisão por mútuo acordo ou terem de sobreviver do subsídio de desemprego, enquanto dura, e esperarem sete anos por uma decisão judicial que declare ilegal o despedimento. Que, quando chega, na maior parte dos casos, já não impede que o “crime” compense.

Imperiosa revisão legal

De forma a garantir que o recurso ao despedimento coletivo não seja usado para fim diferente daquele para o qual foi criado e de maneira a impedir que a sua utilização ilegal premeie e beneficie os infratores, é imperiosa uma revisão legal que determine:

- 1- Manutenção do subsídio de desemprego durante todo o período que decorrer até à decisão final da impugnação judicial do despedimento;
- 2 - Que, quando despedido, o trabalhador recebe sempre a indemnização por antiguidade e não tem de a devolver ao empregador quando impugna judicialmente a decisão;
- 3 - Determinação de indemnizações de valores correspondentes a 90 a 120 dias por cada ano de antiguidade, sancionamento efetivamente reparador de danos morais, e penas pesadas para os patrões, sempre que o tribunal venha a determinar a ilegalidade do despedimento coletivo, procurando, assim, evitar beneficiar o infrator.

Com tribunais dotados dos meios necessários para uma justiça célere, com legislação equilibrada mas rigorosa, e com um Parlamento empenhado em continuar a melhorar e a aperfeiçoar os direitos fundamentais dos trabalhadores e das empresas, será mais fácil combater a fraude e a corrupção e premiar as boas práticas. A implementação destas alterações seria um passo nesse sentido. ■

*Advogado do Mais Sindicato

Joaquim Quiroga é o novo diretor clínico do SAMS

Assumindo que as necessidades dos beneficiários estarão sempre no topo das prioridades, o novo diretor clínico assegura que ele e a sua equipa estão empenhados em manter, e melhorar, a qualidade dos cuidados de saúde pela qual o SAMS é reconhecido

ELSA ANDRADE

O cirurgião Joaquim Quiroga assume agora a Direção Clínica do SAMS, depois de ter sido adjunto na anterior equipa. Com 53 anos e a exercer medicina há mais de 25, conhece bem a "casa", onde chegou em 2005. Em 2010 entrou para o quadro médico como efetivo e posteriormente assumiu o cargo de diretor adjunto do Departamento de Medicina. Como médico, adianta, "trabalho todos os dias para dar o meu melhor pelos doentes".

Natural de Orense, na Galiza (Espanha), está em Portugal há um quarto de século e afirma nunca ter tido dificuldades de adaptação: "Sempre fui bem recebido, tanto a nível profissional como a nível pessoal, como é apanágio dos Lusitanos."

P – Assume um cargo de grande responsabilidade no SAMS. Como se sente?

R – É evidente que a responsabilidade é muito grande, não só pela dimensão do SAMS como pelo compromisso

que aceitei. Tenho algumas vantagens por conhecer a casa há 19 anos e ter passado pelas várias etapas de aprendizagem, desde o cirurgião mais novo do serviço na altura, passando pela direção do departamento cirúrgico, para posteriormente abraçar este novo desafio na Direção Clínica.

P – O cargo não é inteiramente novo para si, já que anteriormente era diretor clínico adjunto. O que vai mudar sob a sua responsabilidade?

R – Até à altura dei o meu contributo em algumas das decisões que foram importantes. Neste momento todas as decisões clínicas passam pela nossa Direção Clínica, sempre com ajuda dos outros diretores e coordenadores da área, alinhados com os objetivos do Conselho Executivo. A Direção Clínica terá sempre como principal foco a excelência clínica e os interesses da instituição. Pretendo uma Direção Clínica partilhada, onde as eventuais propostas de melhoria possam partir de qualquer trabalhador, apesar da minha visão pessoal.

**Atratividade e confiança**

P – E as suas prioridades imediatas?

R – Manter a excelência clínica e a qualidade do atendimento, bem como aumentar a atratividade e a confiança nos nossos cuidados de saúde.

P – Considera ser necessário concentrar mais atenção no hospital, no centro clínico ou nas clínicas regionais?

R – A visão da Direção Clínica é global. O SAMS não pode ser visto como várias partes independentes, mas sim como um todo, pelo que a preocupação é generalizada. As necessidades de um podem rever-se e refletir-se nas dos outros.

P – A falta de médicos é um problema no país, especialmente em algumas especialidades. De que forma afeta o SAMS?

R – Neste momento o SAMS tem praticamente todas as valências. Pode haver alguma demora pontual em determinados especialistas, sem deixar, contudo, de satisfazer as necessidades dos doentes. Estamos a trabalhar alinhados para melhorar a situação.

P – O SAMS tem perdido profissionais para outras instituições?

R – Hoje em dia existe uma grande concorrência no setor privado, ainda assim quase todos os nossos profissionais mantêm-se no SAMS. Não é uma preocupação para mim neste momento.

P – Considera que tem o apoio e os recursos necessários para implementar o seu projeto?

R – Para ser sincero, até ao momento sinto-me totalmente apoiado, a todos os níveis.

P – Vai continuar a exercer como cirurgião?

R – Sim, sem dúvida, ainda que com menos tempo para exercer.

Contributo de todos

P – Que mensagem gostaria de transmitir aos profissionais do SAMS?

R – Mantenho, como referi, todas as portas abertas, e estamos aqui para, em parceria, tentar ajudar em todos os aspetos. Sempre que necessário, a Direção Clínica estará disponível. O nosso interesse é manter a motivação dos nossos profissionais para que exista uma cultura de aproximação e de coesão entre todos.

P – E aos beneficiários?

R – Esta Direção Clínica está empenhada em manter, e eventualmente melhorar, a qualidade dos cuidados de saúde pela qual o SAMS é reconhecido. As necessidades dos beneficiários estão sempre no topo das nossas prioridades, pois foi com o contributo de todos os beneficiários que se construiu este subsistema de excelência. ▶

visto de fora



A Europa e a aposta na garantia de emprego

A crise financeira, bem como a pandemia de Covid-19 e a mais recente guerra na Ucrânia lançaram milhões de pessoas para o desemprego, muito dele de longa duração. Está na altura de a União Europeia criar um mecanismo de garantia de emprego para pôr fim aos longos períodos de desemprego. No artigo que a Mais Bancário publica de seguida, Rania Antonopoulos explica que uma “Europa social” ainda está ao alcance

RANIA ANTONOPOULOS*

As respostas políticas da União Europeia (UE) aos grandes choques económicos deste século – as consequências da crise financeira global de 2008-09 e os impactos combinados da pandemia e da invasão russa da Ucrânia – apresentam um estudo de contrastes.

Após uma resposta anticíclica de curta duração à crise financeira, que ajudou muitos países (incluindo a Alemanha) a amortecer o declínio do crescimento e do emprego, as autoridades da União Europeia voltaram a aderir estritamente às regras orçamentais do Tratado de Maastricht. Em 2010, a austeridade, os aumentos de impostos e a “desvalorização interna” (cortes salariais) foram aplicados ▶

de forma variável aos Estados-membros. Os mais vulneráveis, já altamente endividados ou com sectores financeiros instáveis, foram empurrados para anos de perda de atividade económica sem precedentes, levando muitos mais milhões de cidadãos às filas do desemprego e milhares de empresas à falência.

Esperança temporária**

Confrontados com a pandemia, contudo, os decisores políticos mostraram maior vontade de mobilizar o financiamento público para apoiar a população: além de a Comissão Europeia ter ativado a “cláusula de salvaguarda geral” do Pacto de Estabilidade e Crescimento – que permitiu aos Estados-membros afastarem-se das regras de Maastricht –, foram apoiados pelo programa SURE, de 98,4 mil milhões de euros, para ajudar a evitar despedimentos durante os confinamentos através de esquemas de retenção de emprego e subsídios salariais. Além disso, o Conselho Europeu chegou a acordo sobre um pacote de recuperação de 750 mil milhões de euros, proporcionando acesso a subvenções e empréstimos a todos os Estados-membros, mitigando os impactos socioeconómicos adversos da Covid-19. Como resultado, a Europa conseguiu evitar o pior. Estas orientações políticas diametralmente opostas e os seus resultados divergentes proporcionam lições



valiosas. Para enfrentar eficazmente as múltiplas crises que a Europa enfrenta – incluindo as relacionadas com o custo de vida e o ambiente – as regras e políticas do tipo “business as usual” não servirão. Construir uma UE resiliente e sustentável exige um olhar atento e uma mente aberta, apoiando políticas que produzam resultados para os cidadãos e, ao mesmo tempo, transformando aqueles que não o fazem. Neste contexto, uma garantia de emprego merece séria consideração.

Flagelo

Uma das áreas de fracasso político da UE é o desemprego de longa duração. Ao longo da última década, a percentagem de desempregados que estão sem trabalho há mais de 12 meses ronda os 40% a 55%. As políticas equivocadas seguidas durante a crise da zona euro levaram 14 milhões de cidadãos da UE28 ao desemprego de longa duração. Apesar da recuperação, dos extensos esforços e das intervenções políticas eficazes atualmente em vigor, ainda milhões de pessoas sofrem este destino. O sector privado é simplesmente incapaz de gerar um número suficiente de empregos para todos os indivíduos que os procuram: não existe nenhum mecanismo conhecido nas sociedades de “mercado livre” para que a procura de trabalho corresponda à sua oferta. As políticas de apoio aos desempregados – tradicionalmente fornecidas na Europa através de subsídios de desemprego, políticas ativas do mercado de trabalho para facilitar a reentrada e regimes de manutenção do emprego ou subsídios salariais temporários – não conseguiram compensar essa inadequação.

Responsabilidade coletiva

Uma garantia de emprego é uma intervenção política que pode pôr fim de forma mais eficaz a longos períodos de desemprego, oferecendo diretamente um emprego e um salário aos desempregados de longa duração que não conseguem encontrar um trabalho remunerado. Os projetos de trabalho associados, que são financiados publicamente, são selecionados com vista a produzir um benefício público para as comunidades, ao mesmo tempo que satisfazem as necessidades não atingidas na maior medida possível. A garantia de emprego é um emblema da nossa responsabilidade coletiva de garantir que, quando o setor privado não consegue cumprir, aqueles que querem trabalhar tenham uma opção, em vez de serem forçados a permanecer inativos e socialmente excluídos. O custo líquido de tal intervenção não representaria um encargo significativo para as finanças públicas. No meio da grave depressão na Grécia em 2013-2014, com uma queda de 25% no produto interno bruto e o desemprego a atingir 27%, os colegas do Instituto Levy e eu própria, em colaboração com a Confederação Geral dos Sindicatos da Grécia, estimámos os impactos sobre o país de um modesto programa de criação direta de



emprego, nos moldes de uma garantia de emprego. Encontrámos efeitos multiplicadores significativos na produção e no emprego: por cada 250 empregos criados diretamente, outros 100 (principalmente qualificados) seriam criados pelo setor privado noutros locais. Como resultado, as nossas simulações mostraram que 59% da despesa pública necessária seria recuperada através de receitas fiscais mais elevadas (imposto sobre o rendimento, contribuições para a segurança social e imposto sobre o valor acrescentado). Dependendo da dimensão do programa e do nível do salário de garantia de emprego oferecido, o custo líquido variaria entre cerca de 0,6% do PIB e um máximo de 2,2%. Com base neste estudo, foi concebido e implementado na Grécia, em 2016, o programa de garantia de emprego “Regresso ao trabalho agora”, que combinava quatro dias de trabalho por semana com um dia de melhoria de competências (através de seminários de aprendizagem ao longo da vida), que continua até hoje. Existem amplas perspetivas de oportunidades significativas de garantia de emprego que podem ser oferecidas aos desempregados, em intervenções ambientais, melhorias físicas em pequena escala, colmatando lacunas na economia de cuidados e apoiando a transição digital.

Hora de agir

A mobilização política e popular em torno de uma garantia de emprego está a ganhar força na Europa. Muito pode ser aprendido com os esforços

de implementação em França, Áustria, Irlanda e Luxemburgo.

O instrumento SURE, o NextGenerationEU e o seu Mecanismo de Recuperação e Resiliência demonstraram que a mudança é possível. Esta reorientação política proporcionou soluções que beneficiaram simultaneamente os trabalhadores, as empresas e a economia em geral. É mais urgente do que nunca agir em solidariedade, com o objetivo comum de reduzir a insegurança e a desigualdade na Europa. ■



Rania Antonopoulos*

Artigo escrito como parte do projeto “Reconstrução para além da pandemia”, do Instituto Sindical Europeu, com um volume editado intitulado Ideias Transformativas – Garantir uma Partilha Justa de Progresso para Todos;

*Rania Antonopoulos é bolsista sénior do Instituto Levy. Entre 2015 e 2018, como ministra suplente do Trabalho para o combate ao desemprego na Grécia, supervisionou a conceção e implementação de um programa de garantia de emprego que chegou a cerca de 200.000 pessoas;

**Subtítulos da responsabilidade da Redação.



Já escolheu o seu destino de férias?

O Mais Sindicato lançou o calendário de viagens para 2024. Da beleza da Escandinávia ao calor da Colômbia, as opções são variadas. Faça já a sua escolha para uns merecidos dias de descanso e lazer

PEDRO GABRIEL

O Pelouro dos Tempos Livres elaborou o calendário de viagens para este ano, com destinos variados mas todos apaixonantes.

A primeira proposta passa por uma viagem à Escandinávia e Fiordes da Noruega, com início em Estocolmo e fim em Oslo, entre os dias 27 de maio e 4 de junho. Os fiordes são formações geográficas muito características de regiões glaciares. A Noruega é o país com mais fiordes do mundo, em pleno litoral escandinavo.

O preço por pessoa para esta viagem é de 3.485€ em quarto duplo e de 4.025€ em quarto individual.

De 18 a 24 de junho deixe-se encantar pelos tempos dos reis e das rainhas e faça o circuito "Ao encontro do Rei Artur", na Cornualha, um condado que fica no sudoeste de uma península da Inglaterra.

O preço das seis noites é de 2.675€ em quarto duplo e 3.455€ em quarto individual.

Da Ásia à América do Sul

A proposta asiática deste ano contempla uma viagem à Indonésia e Timor-Leste, de 22 de setembro a 7 de outubro, com os preços para 13 noites a fixarem-se em 7.035€ para quarto duplo e 8.325€ para individual. Esta é uma grande oportunidade de ficar a conhecer Timor-Leste, um dos países mais jovens do Mundo e cuja influência portuguesa ainda é bastante visível.

E a última opção deste calendário passa por uma viagem

à América do Sul, mais concretamente à Colômbia, de 8 a 19 de outubro.

Aqui vai conhecer os pontos mais importantes do país, desde a capital Bogotá passando por Cali ou Medellín. Neste percurso, o preço será de 5.725€ em quarto duplo e de 6.215€ em quarto individual.

Inscrições

Para que as viagens possam ser realizadas é necessário que seja cumprido o número mínimo de participantes, pelo que se apela a uma rápida inscrição por parte dos sócios. Para tal, deve entrar em contacto com a Secção Administrativa através do endereço administrativa@mais.pt. De referir ainda que os programas completos de cada viagem estão a ser elaborados e serão divulgados oportunamente. ▶

Inscreeva-se nas provas desportivas do Sindicato

Com o arranque do novo ano, começam também a desenvolver-se os vários campeonatos das provas desportivas do Mais Sindicato.

E para que tudo possa ser tratado com a antecedência necessária, apela-se a todos os sócios que façam já a sua inscrição nas modalidades que mais lhes interessam, podendo a mesma ser efetuada através do endereço de correio eletrónico administrativa@mais.pt.

Viagem Destino	Agência Voos	Data Noites	Preço Duplo	Preço Individual
Escandinávia e Fiordes da Noruega	Pinto Lopes Lufthansa (via Frank)	27 de maio a 4 de junho (8 noites)	3.485€	4.025€
Ao encontro do Rei Artur - Cornualha	T&Q TAP ou Easyjet	18 a 24 de junho (6 noites)	2.675€	3.455€
Indonésia e Timor	Oásis Turkish (via Ista.)	22 de setembro a 7 de outubro (13 noites)	7.035€	8.325€
Colômbia	Tryvel / Iberia (via Madrid) e Avianca	8 a 19 de outubro (10 noites)	5.725€	6.415€



Entrada com o pé direito no novo ano

Vários sócios do Mais Sindicato escolheram o Centro de Férias e Formação para fazerem a passagem de ano. A animação foi uma constante e brindou-se com passas e espumante a 2024

PEDRO GABRIEL

Como habitualmente, o Mais Sindicato organizou uma festa de passagem de ano no seu Centro de Férias e Formação, em Ferreira do Zêzere. O programa de quatro dias e três noites contemplou tratamento vip nos quartos, jantares servidos à mesa para além da grande noite de réveillon, que incluiu cocktail de fim de ano, jantar, bolo-rei, passas e espumante à meia-noite e uma ceia com buffet aberto pela noite dentro para aconchegar o estômago.

Além da excelente gastronomia, a noite foi animada com muita música e grande confraternização entre os vários sócios presentes. No primeiro dia de 2024 houve almoço de Ano Novo antes do regresso a casa. Este foi um programa para mais tarde recordar e uma excelente maneira de dar as boas-vindas ao novo ano, que se deseja ser repleto de saúde, paz e prosperidade para todos. 🍷

Classificados

Vendo

MINI Cooper SE, de maio de 2020, com apenas 6.900 km. Viatura 100% elétrica, excelente para uso urbano. Permite carregamento em tomada doméstica. Viatura de serviço, muito estimada, full extras (v.g. bancos em pele e Head-Up-Display). Estado irrepreensível com Garantia do construtor MINI/BMW até Jan./2025. - 24.500€, negociável. Contacto: 964 048 217

Vendo

Mobiliário de sala de visitas composta por um sofá de 3 lugares e 2 maples, em pele genuína, cor castanho claro, com aplicações em madeira em muito bom estado de conservação - 500€. Contacto: 966 451 342.

Vantagens aos sócios

O Sindicato acaba de celebrar mais um protocolo que garante aos associados e seus familiares, bem como aos beneficiários do SAMS, condições mais favoráveis

PADEL FIVE

HMGBC PARTNERS, LDA., com sede em Vale Fetal, na Rua Manuel Valadares, n.º 17, concede desconto de 15% nos alugueres de campos em horários Off Peak (válido para os dias de semana de 2.ª a 6.ª feira, das 9h00 às 17h00); desconto de 10% em aulas de padel com professor residente e desconto de 10% ao fim de semana em todo o horário, sempre que exista disponibilidade dos campos.

PROTOCOLO SERVILUSA

CONDIÇÕES ESPECIAIS

PARA SÓCIOS DO SINDICATO E FAMILIARES

PLANO FUNERAL EM VIDA | SERVIÇO FUNERÁRIO



ESCOLHEMOS COMO VIVER A VIDA

Agora podemos escolher como nos despedimos dela.



Servilusa
AGÊNCIAS FUNERÁRIAS

Sempre do seu lado

Saiba mais em servilusa.pt, ou funeralvida.servilusa.pt



Regional de Portimão

encerrou ano com almoço-convívio...

Cerca de uma centena de participantes marcou presença no último evento de 2023 que serviu também para homenagear Rui Miguel Vicente, coordenador da Secção

PEDRO GABRIEL

O almoço-convívio que encerrou o calendário de atividades da Secção Regional de Portimão teve lugar no dia 16 de dezembro, no Boavista Golf & Spa Resort, em Lagos. Além da confraternização entre sócios e familiares, o evento teve o condão de homenagear o coordenador Rui Miguel Vicente, que foi distinguido com uma placa alusiva pela sua amizade, disponibilidade, competência e espírito de solidariedade. "Um momento simples mas tão bonito, um local fantástico, um ambiente de

convívio espetacular e, claro, com os nossos sócios e os seus familiares", descreveram os restantes elementos do Secretariado, José João Ribeiro e Pedro Manuel Santos. O homenageado explicou que não contava com este gesto. "Que surpresa receber essa homenagem dos outros elementos do Secretariado, Comissão de Reformados e sócios presentes, sem palavras para descrever esse momento! Muito grato pelo reconhecimento do meu trabalho e da minha luta junto da comunidade sindical, pela qual tenho o maior orgulho em pertencer", referiu.

Arranque em grande

Depois da homenagem e do balanço das atividades realizadas, cantou-se os parabéns pelos 90 anos do Mais Sindicato. Estiveram presentes o Presidente do Secretariado da UGT-

Algarve, Daniel Nobre Santana, bem como o Presidente da Mesa do Congresso e do Conselho Geral da UGT-Algarve, João Carreira Esteves. A Secção Regional informou ainda estar já a preparar vários eventos para 2024, entre os quais o Musical "Laura", no Teatro Politeama, em Lisboa, no dia 6 de abril, e uma ação de formação no âmbito da celebração do Dia Internacional da Mulher denominada "Empoderamento Pessoal/Inteligência Emocional", a 9 de março. Também em elaboração para este ano, e no seguimento dos 90 anos do Sindicato, está um almoço-convívio a 29 de fevereiro, com alusão aos sócios desta Regional com 90 ou mais anos. Mas as novidades não ficam por aqui: respondendo a um anseio/pedido antigo dos sócios, conta-se a organização e concretização de uma festa de passagem de ano, em 31 de dezembro. ▶

... e Faro com um rodízio



Os participantes tiveram oportunidade de degustar um rodízio de peixe do rio, onde diversas espécies foram confecionadas de várias maneiras

Junto a uma das mais bonitas barragens do Algarve, a Barragem de Odeleite, este agradável convívio juntou mais de meia centena de pessoas, entre sócios e respetivos familiares. No habitual discurso de encerramento, o coordenador da Secção, José Manuel Martins, agradeceu a disponibilidade da Direção do Mais Sindicato na participação do evento e saudou a presença de João Moreira, elemento dos Corpos Gerentes responsável pela ligação com aquela Regional. José Manuel Martins agradeceu ainda o empenho dos sócios em estarem sempre prontos para marcarem presença nas atividades e prometeu mais eventos para 2024. ▶

TALENTO À PROVA

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



Lua

Em noite de Lua-cheia
Minha Lua namoradeira
Está ainda mais bela, aqui á minha beira
Estás linda com esse teu encanto, estás inteira
Os teus olhos castanhos de moira encantada são a minha cegueira
Sobre esses teus ombros de alabastro cai a tua linda cabeleira
Com toda essa magia, como gostava de te ver de perto, numa clareira
Sempre foste arisca, dizes que queres continuar solteira
Todos os dias te namoro, mesmo que o tempo não queira
O amor é assim, pode não ser correspondido, mas não desisto de nenhuma maneira
Pelo menos de noite és minha, todos os dias dormes á minha cabeceira
Deito-te a meu lado, agarro-me a ti e durmo a noite inteira
Não fosses tu fugir e fazer alguma asneira
Assim, sei que és a minha eterna companheira

Não há mais nada que me prenda, nem mesmo a quente lareira
Tu és sonho, fogo, volúpia, encantamento, firmamento, queimas-me a mioleira
Os teus rubros lábios queria beijar, mas queimam como uma fogueira
Não paras de me encantar, minha bonita feiticeira
Prendes-me sem muros nem grades, apenas com olhares de brincadeira
Como se fosses uma jovem noiva passando as pedras da ribeira
Correndo de um lado para o outro envolta numa nuvem ligeira
Procuro apanhar-te mas tu esquivas-te e foges lampeira.

José Silva Costa
Sócio n.º 17296

Brinde do bolo-rei!

E se o brinde fosse a lua-cheia?
Se me saísse, dá-la-ia, a quem eu tenho na minha ideia...!
porque nem todos sabem dormir a sonhar!
E sonhar acordados ao luar...!

Se fosse um pião?
Ponha-o a girar no sentido do coração,
Lançado por uma colorida e longa baraça,
Para que de magia envolva o mundo de quem gostamos e nos abraça!

Se fosse um fato?
Oferecia-o a um jovem para abrilhantar o ato
De tomada de posse de condigno emprego...!
Começaria logo a trabalhar o que lhe faria muito bem ao ego...!

Se fosse um carrinho?
Daqueles com quatro rodas, um guiador e um sininho!
Mandava-o certamente ampliar
para levar diariamente os idosos de todo o mundo a viajar...viajar... viajar!

Se fosse uma casinha?
Que bom seria que tivesse muitos quartos, ampla sala, e espaçosa cozinha...!
Também muitas portas e janelas,
Para acolher e ver os sem-abrigo... risonhos, felizes, a entrar por entre elas!

Se fosse um canhão?
Pedia-lhe que à guerra desse um rotundo não!
Pois não há razão que leve a morte a um irmão.
Não há força de canhão que substitua a força da razão.
A guerra é um indício da falência de uma sociedade.
A guerra é um falhanço de toda uma humanidade.

Se fosse um coração?
Fora ele quente e de amor a derreter, então!
Oferecia-o aos martirizados e sofredores da guerra,
Pedindo-lhes perdão pela ruindade humana que ela encerra.

E se fosse uma vacina?
Vacinava todos os donos da guerra assassina
Contra a raiva, ódio, rancor e intolerância,
E injetava-lhes doses de amor em abundância!

E se fosse um realejo?
Passava o dia em solfejo!
A soletrar, vagarosamente, a palavra es-pe-ran-ça!
Pois sabemos que em 2024, "alcança quem não cansa"!

E a fava?
A quem a dava!?
Crua e dura aos políticos trauliteiros,
Para ver se os engasgava!
Concorrem às Câmaras e acabam em deputados!
Larápios dos nossos dinheiros,
Esses pincha-no-crivo desenvergonhados!
Soberbos de muita treta,
Mais manhosos que a fagueira raposeta!

José M. S. Caria
Sócio n.º 17496

Jogo da Lógica

Oito colegas reúnem-se no almoço de Ano Novo. Nomes, cidades, parentes, pratos, livros e presentes são todos diferentes

- Quem é de **Lisboa** lê **Lucrécia** e recebe o **Jarrão**;
- Carlos** é de **Évora** e leva a **Mãe**;
- Quem é de **Setúbal** come **Açorda**;
- Rui** lê **Caim**, é de **Faro** e leva a **Noiva**;
- Quem é de **Almada** leva a **Filha** e lê **Gaibéus**;
- Luís** leva a **Prima** e come **Tripas**;
- Quem leva a **Irmã** come **Iscas** e recebe a **Gravata**;
- João** leva a **Nora** e recebe a **Caneta**;
- Quem come **Bife** lê **Aparição** e recebe o **Isqueiro**;
- Mário** come **Bacalhau** e recebe a **Estatueta**;
- Quem é de **Mafra** lê **Insânia**;
- Duarte** é de **Queluz** e lê **Bichos**;
- Quem come **Leitão** recebe o **Quadro**;
- Pedro** leva a **Mulher**, lê **Vingança** e recebe o **Relógio**;
- Quem é de **Beja** come **Rojões** e lê **Ernestina**;
- Afonso** leva a **Neta** e come **Frango**.

– Quem recebe o **Livro**?
(Apresente a solução completa)

A sortear: Prémio Porto Editora

Metamorfoses

Alterando apenas uma letra da palavra anterior em cada coluna, forme novas palavras até encontrar o vocábulo final.

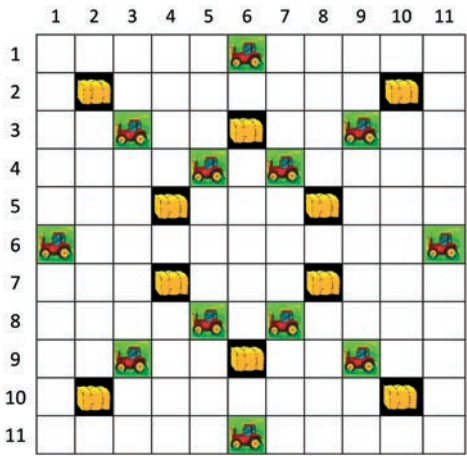
B	A	R	R	A	D	A
C	O	N	T	I	G	O

A sortear: Prémio MAIS

Palavras-cruzadas Agricultura

Problema 448

HORIZONTAIS: 1 – Dar a terceira cava (à vinha). Arroteia. 2 – Peça do arado que o lavrador segura com cada uma das mãos para o dirigir. 3 – Atmosfera. Prefixo que exprime a ideia de *interioridade*. Símbolo de *magnésio*. Pronome pessoal. 4 – Sulco feito no solo pelo ferro do arado. Ligas. 5 – Dignidade militar entre os Turcos. Câmara de Agricultura do Norte. Fendia-se. 6 – Limpar (os cereais) separando o grão da palha com uma bandeja. 7 – Entrei na posse de (herança). Antigo preceptor de príncipe. Topo. 8 – Descascar (o milho) [regionalismo]. Assalariamento de pessoas para trabalhos agrícolas [regionalismo]. 9 – Sufixo nominal de origem latina, que ocorre em adjetivos derivados de substantivos e tem o sentido de *referente a*. Sono [infant.]. Símbolo de *ouro*. Abreviatura de *Anno Domini*. 10 – Transplantai (plantas novas). 11 – Enxerta por ocultação. Suster com estacas (as varas das videiras).



VERTICAIS: 1 – Lavrara com charrua. Timão da charrua. 2 – (Terreno) que fica na margem de um curso de água. 3 – Título que era dado outrora ao soberano do Irão. Cova feita em volta da videira para estrumação ou mergulhia. Símbolo de *ruténio*. 4 – Mondo cuidadosamente (a erva ou o capim). Arruela. 5 – Reserva Agrícola Nacional. Confederação Nacional de Agricultura. Torna balofo. 6 – Camponês da ilha de Santiago que manteve um certo grau de diferenciação cultural nos costumes... [Cabo Verde]. 7 – Nenhum. Elemento de formação de palavras que exprime a ideia de *novo*. Acordo de Concertação Estratégica. 8 – Propriedade agrícola destinada a horticultura. Arruinem-se [fig.]. 9 – Funcione. Pedaco de terreno. Itinerário Principal. 10 – Teiró. 11 – Lousa. Cortar a rama inútil de (árvores, vinhas, etc.).

Gilda Maria Vicente Marques | Torres Vedras
A sortear: Prémio Porto Editora

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

“A vida mais doce é aquela em que não se pensa em nada”
Sófocles (495-405 a. C.) poeta trágico grego

Vamos à Ópera...

Ligando, devidamente, as sílabas, encontrará os nomes de dez Óperas.

AS	BO	BU	CAR	CAR			
CO	DAS	DE	DE	DE			
DÉ	DOM	FI	FÍ	GA			
LI	LO	LO	LOS	LU	LU	MA	MA
MEN	MÉ	NA	NHO	NOI	NOR	O	O
RÃO	RO	SA	SO	TE	TE	U	VE

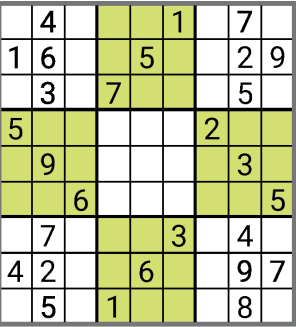


A sortear: Prémio Porto Editora

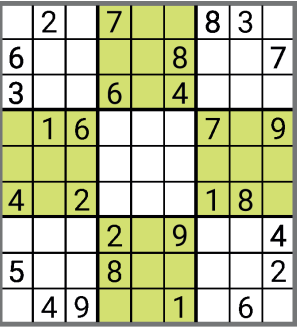
Sudoku

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.

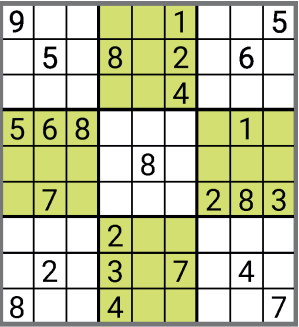
Fácil 398



Médio 398



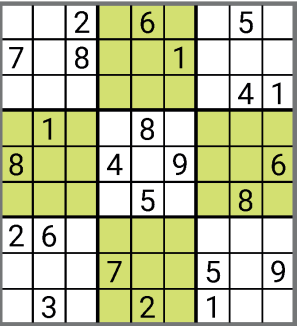
Difícil 398



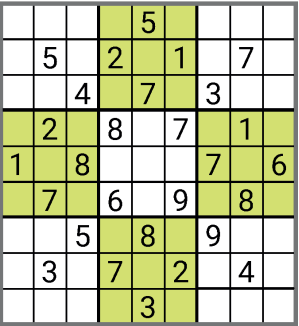
Fácil 399



Médio 399



Difícil 399



Enigma Figurado

(expressão corrente)

A sortear: Prémio Mais

Resultados do «Tempo Livre» 446

Palavras-Cruzadas: Premiado: Maria do Céu Correia (Corroios).
Sinónimos & Antónimos: 1-JY; 2-FS; 3-IX; 4-BU; 5-MT; 6-CP; 7-GO; 8-HZ; 9-EV; 10-LQ; 11-DR; 12-AN. Premiado: António Xavier Sousa (Funchal).
A Serpente: Castanqueta (o maior). Premiado: Mário Machado (Lisboa).
Sopa de Letras: Cuspo para o ar na cara cai.

Premiado: Manuel André Marques Garro (Barrancos).

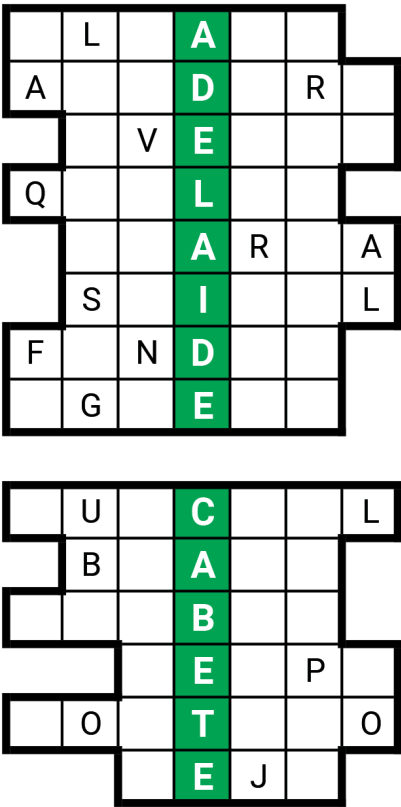
Palavras Encadeadas: Cabriola. Premiado: Maria Laurinda Horta Cardoso (Encosta do Sol).

Enigma Figurado: Homem de pena (escritor de profissão; jornalista; literato). Premiado: Arménio Cunha Baptista (Portela-LRS).

«Tempo Livre» 448 Ano XXIX Respostas até 29 . fevereiro . 2024

Cidades de Portugal

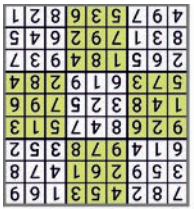
Complete as horizontais por forma a encontrar 14 nomes de cidades de Portugal.



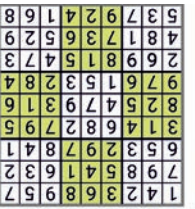
A sortear: Prémio Porto Editora

Soluções

Fácil 398



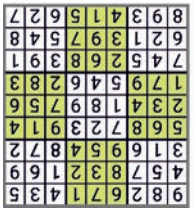
Médio 398



Difícil 398



Fácil 399



Médio 399



Difícil 399



Stannah

"Escolher a Stannah significa garantir mobilidade com segurança. Faça desta a sua realidade"

Ruy de Carvalho
Ator

Únicos fabricantes em Portugal



- ✓ Personalizável
- ✓ Fácil de instalar (sem obras)

Ligue já e esclareça todas as suas dúvidas

808 918 388

Custo máximo de 9 cêntimos por minuto

**SOLICITE UM
CATÁLOGO GRÁTIS**



1º LÍDERES
MUNDIAIS
EM ELEVADORES DE ESCADAS

5 ANOS DE
GARANTIA**
**consulte as nossas condições



+25.000 TESTES
EM FÁBRICA



AVALIAÇÃO
GRATUITA EM
PORTUGAL
CONTINENTAL E
NAS ILHAS

DESDE 1867
+ 150 anos de experiência