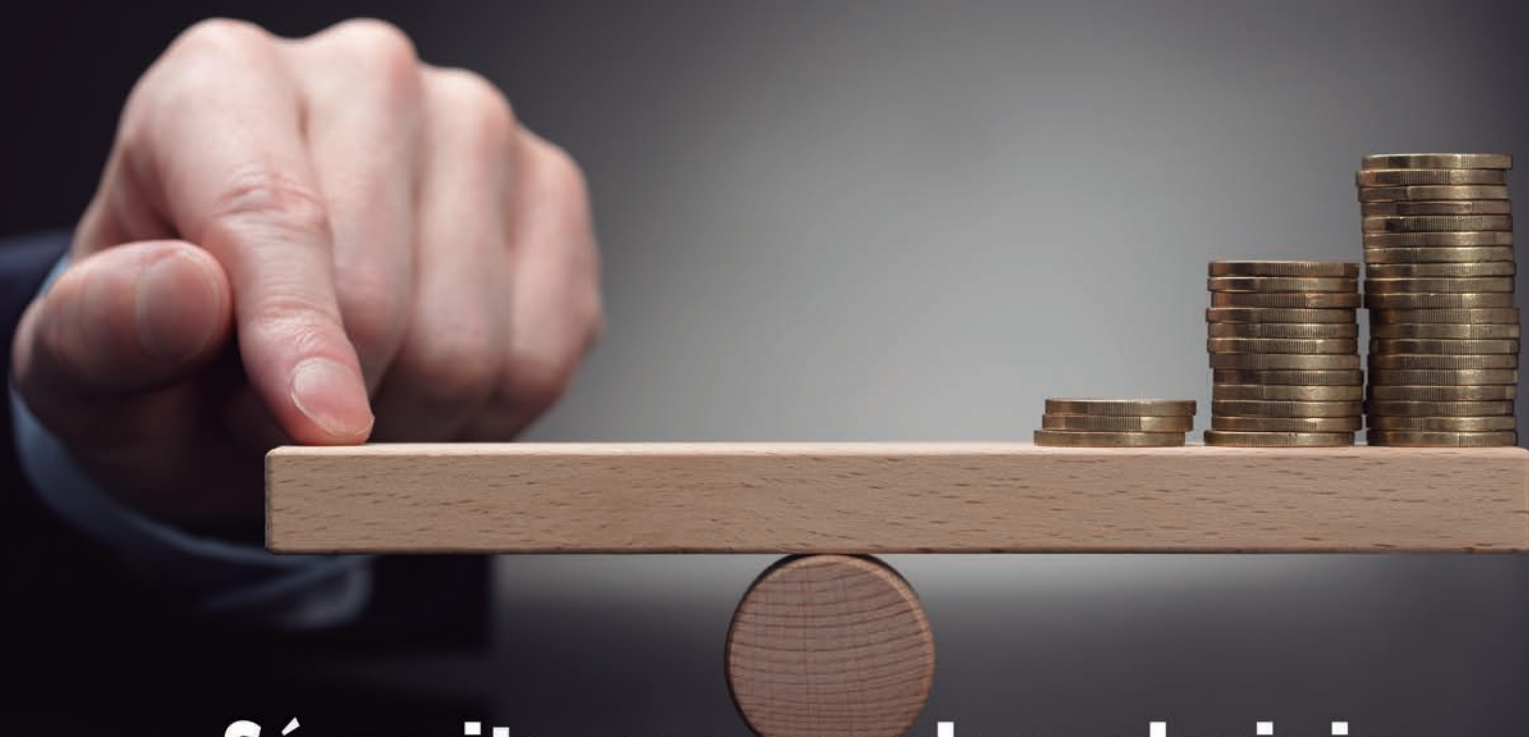


Mais Bancário

Lucros de milhões da Banca
também devem chegar aos bancários



**Só aceitamos acordos salariais
superiores a
3%**



18 Conselho Geral

Conselheiros aprovaram contas



26

SAMS
Semanas temáticas promovem comportamentos mais saudáveis

Sindical

Dossiê:

Sindicatos unidos denunciam situação no setor | 4
Sindicatos da UGT recorrem à conciliação na negociação salarial do ACT... | 6
... e rejeitam 3% de aumento no Montepio | 8
Aumento salarial de 3,5% acordado com CEMAH | 9
De que se queixam os bancários | 10

Conselheiros aprovaram contas | 18
Negociação estagnada | 18
Rel. Contas 2023: Rigor permitiu resultados positivos | 20
Aumento de ocupação nos equipamentos de lazer | 22
Crédito Agrícola de Torres Vedras atribui complemento a trabalhadores | 24
Fusão entre Caixas Agrícolas mantém todos os direitos | 24

SAMS

Lar comemorou mais um aniversário | 25
Semanas temáticas promovem comportamentos mais saudáveis | 26

Juventude

Aventura e animação marcam Dia da Criança do MAIS | 28
Festa em Torres Vedras | 29

Comissão de Igualdade

Comissão de Igualdade quebra tabu com tertúlia | 30

Tempos Livres

Uma vida entre cifrões e canções | 31
Bowling. Olinda Bettencourt sagra-se campeã regional | 32
Surfcasting: João Agualusa termina em primeiro | 32
Convívio piscatório reuniu bancários | 32
Fins-de-semana de excelência entre Arouca e Aveiro | 33
Sócios visitaram Adega Cooperativa da Vidigueira | 33
Karting: Inscreva-se já no próximo campeonato | 33

Passatempos | 34



Boas férias!

A revista Mais Bancário interrompe a sua publicação devido ao período estival, retomando o contacto com os sócios e leitores a 25 de setembro.

Durante este período, o Mais Sindicato continuará em contacto com os sócios através dos restantes meios de comunicação: site, ligue-se@nós e redes sociais.

A equipa da revista deseja a todos boas férias, com o merecido descanso para que se sintam revigorados e em plena forma para enfrentar o último trimestre do ano.

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 érre, xer@netcabo.pt
Rua José Afonso, 1, 2.º - Dto. | 2810-237 Laranjeiro
Tiragem: 33.266 exemplares (4.266 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



ANTÓNIO FONSECA

O amargo sabor da (des)união

União é uma palavra de enorme significado, com múltiplas utilizações: a união de um povo, de uma equipa, de um grupo e, para nós sindicalistas, a união dos trabalhadores.

Todos sabemos que a união faz a força; agir em união assegura mais hipóteses de sucesso – numa empreitada, num desafio, num projeto, numa luta.

E foi imbuídos desse espírito de união que os sete sindicatos do setor bancário decidiram juntar esforços para fazer frente às Instituições de Crédito e atingir o objetivo comum: melhores aumentos salariais para os trabalhadores.

Impelidos por esse objetivo e convictos da sua razão, pusemos de lado desentendimentos antigos, diferenças de opinião e outras e concentrámo-nos no que era realmente importante.

Fizemos reuniões e por unanimidade decidimos encetar ações conjuntas para pressionar a banca a aceitar aumentos salariais dignos, que divulgámos em comunicados assinados por todos.

O primeiro sinal de fragmentação não demorou, quando um sindicato, logo antes de novo encontro, anuncia publicamente a possibilidade de uma greve de três dias – que não tinha sido debatida pelo grupo, menos ainda aprovada.

E qual não é o nosso espanto quando, enquanto decorriam ainda as reuniões entre todos, o mesmo sindicato que defendia uma greve negocia em segredo com os patrões e assina um acordo salarial por um valor percentual que é metade do que estava em cima da mesa e que ele próprio defendia uma semana antes.

Como se pode designar este comportamento senão por traição? Traição ao grupo sindical e, mais grave, traição aos trabalhadores, que têm direito e merecem um aumento salarial digno, que compense o poder de compra perdido, que reparta com justiça a produtividade do setor, demonstrada nos muitos milhões de lucros da banca.

Que interesses poderão ter estado por trás desta traição, que fez esse sindicato perverter os valores que dizia defender e, num passe de mágica, abraçar os antagónicos argumentos da banca?

Provavelmente nunca saberemos. Mas sabemos, sim, que esta traição comprometeu gravemente a luta dos restantes sindicatos e dos bancários.

Ainda se pergunta por que há tanta desunião entre as organizações sindicais?

Felizmente ainda há quem honre os seus compromissos, e com esses estamos sempre disponíveis para avançar em união.



MAIS, SBN, SIB, SBC, STEC e SINTAF

Sindicatos unidos **denunciam** situação no setor



Seis sindicatos dos bancários juntaram-se numa frente comum em defesa de aumentos salariais dignos para os trabalhadores, que compensem a perda do poder de compra e contribuam para uma justa redistribuição da produtividade gerada, visível nos excelentes lucros da Banca. E denunciam às instâncias de poder a grave situação que se vive no setor

INÊS F. NETO

Seis organizações sindicais dos bancários – Sindicato do Sector Financeiro (MAIS), Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal (SBN), Sindicato Independente da Banca (SIB), Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias (SBC), Sindicatos dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD (STEC) e Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira (SinTAF) – uniram-se para denunciar publicamente os graves problemas que os trabalhadores enfrentam. Com o objetivo de sensibilizar as instâncias de decisão para a realidade dos bancários, ativos e reformados – e por se tratar de um setor de fulcral e determinante importância para a estabilidade económica e financeira do país – alertá-las para a imoral, desrespeitosa e insensível forma de atuar da Banca a operar em Portugal.

Assim, foram solicitadas audiências ao Presidente da República e à Comissão Parlamentar do Trabalho, Segurança Social e Inclusão, bem como a todos os grupos parlamentares, a quem será apresentado o documento conjunto “Diagnóstico do Setor Financeiro”.

A primeira reunião realizou-se no dia 25 de junho, com o Partido Socialista, e outras estão já agendadas.

Diagnóstico

Apesar dos fabulosos resultados, traduzidos em lucros crescentes a cada trimestre, as Instituições de Crédito (IC) insistem em não compensar os bancários, contrapondo às reivindicações sindicais propostas de atualização salarial que não suprem a inflação e menos ainda redistribuem justamente a produtividade.

A perda de poder de compra afeta significativamente trabalhadores no ativo e reformados, criando graves dificuldades no orçamento das famílias, ironicamente num dos setores mais pujantes da economia nacional. Ao impasse nas negociações salariais junta-se a situação difícil vivida diariamente nos locais de trabalho: despedimentos, coerção para serem aceites rescisões por mútuo acordo (RMA), ritmo e horários de trabalho alucinantes, exigência de objetivos de desempenho irrealistas, assédio laboral...

O “Diagnóstico do Setor Financeiro” elenca o conjunto de problemas com que os bancários se debatem, que poderá ler na íntegra nesta edição. 



Sindicatos da UGT recorrem à conciliação na negociação salarial do

INÊS F. NETO

Perante a intransigência das Instituições de Crédito (IC) subscritoras do ACT do Setor Bancário ao longo das negociações de revisão salarial para 2024, os três Sindicatos dos Bancários da UGT viram-se obrigados a remeter o processo para o Ministério do Trabalho, pedindo a conciliação junto da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT). Depois de em novembro do ano passado terem apresentado a sua reivindicação – de 6% de aumento nas tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, para ativos e reformados –, desde então estes Sindicatos, numa tentativa de contribuir para um consenso que permitisse um acordo, reformularam já a proposta inicial por diversas vezes, tendo apresentado a quinta e última em abril.

Ao longo destes meses, as IC foram arrastando as negociações, rejeitando sempre os esforços dos Sindicatos. Após a primeira contraproposta de 2%, alteraram-na para 2,5% e, no final de maio, avançaram com um aumento final de 3%, aceite por outro sindicato – e de imediato rejeitado pelos Sindicatos da UGT.

Perda de poder de compra

MAIS, SBN e SBC não podiam aceitar tal proposta, em nome da justiça para com os trabalhadores e reformados que representam, pois ela não compensa

Face ao impasse do processo ao fim de mais de seis meses de negociação, MAIS, SBN e SBC decidiram avançar com um pedido de conciliação junto da DGERT

ACT...



o poder de compra perdido nem garante a equidade na repartição dos enormes ganhos de produtividade do setor. Como exemplo da injustiça que a banca pretende perpetuar, refira-se a discrepância entre o Índice de Preços ao Consumidor (IPC – vulgar inflação) e os aumentos salariais dos bancários:

2021 – IPC: 1,3%; aumento salarial: 0,5%

2022 – IPC: 7,8%; aumento salarial: 1,1%

2023 – IPC: 4,3%; aumento salarial: 4,5%

Perda efetiva do poder de compra dos trabalhadores: 7,3%. ▶



Milhões de lucros

Por outro lado, os lucros dos bancos têm crescido exponencialmente, o que se repetiu no primeiro trimestre deste ano.

Só a título de exemplo, refira-se os resultados de três das IC que são subscritoras do ACT, e tendo os valores percentuais como referencial comparativo o período homólogo do ano anterior.

BST: 2023 – 1.030 milhões de euros (+69,8%); 1.º trimestre 2024 – 294,4M€ (+58,4%);

NB: 2023 – 743,1M€ (+32,5%); 1.º trimestre 2024 – 180,7M€ (+22%);

BPI: 2023 – 524M€ (+42%); 1.º trimestre 2024 – 121M€ (+43%).

A estes lucros excecionais soma-se a substancial redução de custos devido ao encerramento de balcões e,

... e rejeitam 3% de aumento no Montepio



MAIS, SBN e SBC reuniram-se no dia 19 de junho com o Montepio, no âmbito da revisão salarial para 2024. Em fevereiro, o banco propôs aos Sindicatos 2% nas tabelas e cláusulas de expressão pecuniária, imediatamente recusado.

Desde então não houve qualquer evolução, até o Montepio ter conhecimento, agora, do indecoroso acordo celebrado entre um sindicato e as IC do ACT do Setor Bancário – e logo seguiu o exemplo.

Assim, nesta reunião transmitiu a estes Sindicatos a sua disponibilidade para um acordo salarial de 3%, com o argumento de que já era um grande sacrifício para o banco, mas não queriam deixar os seus trabalhadores atrás dos restantes do setor.

Tal como fizeram no ACT do Setor Bancário, MAIS, SBN e SBC rejeitaram liminarmente a proposta, repetindo novamente que não aceitarão aumentos de 3% em nenhuma convenção de que sejam subscritores, independentemente de qual seja a Instituição de Crédito. 🚫

consequentemente, a diminuição de trabalhadores. O mínimo que se exige é que esses excelentes resultados sejam partilhados com os trabalhadores, ativos e reformados, sublinham.

Se os bancos têm margem para atribuir prémios – que não são iguais, não abrangem todos os ativos nem são pensionáveis, e não chegam aos reformados – a solução é simples: deixem de subverter a negociação coletiva e canalizem essas verbas para as matérias contratualizadas, como níveis e cláusulas de expressão pecuniária.

Face a todo este contexto, MAIS, SBN e SBC nunca poderiam pactuar com mais uma penalização para os bancários, aceitando um aumento de 3% para ativos e reformados – ainda para mais sem existir qualquer contrapartida que minimize as dificuldades financeiras daqueles que trabalham, ou trabalharam, no setor – pois além de manifestamente insuficiente é absolutamente injusto.



Sem exceções

Assim, perante estas injustiças e o impasse nas negociações diretas, estes Sindicatos decidiram remeter o processo para o Ministério do Trabalho, pedindo a conciliação junto da DGERT.

A intransigência injustificada das IC obrigou estes Sindicatos a tomarem esta medida.

MAIS, SBN e SBC deixam um aviso ao setor: nas negociações para 2024 não haverá exceções.

Se o comportamento observado na revisão do ACT do Setor Bancário for adotado por outras Instituições, como a CGD ou o BCP, e as negociações em curso não evoluírem, a resposta será igual, pois não podem aceitar tão míseros aumentos quando todas as IC tiveram e continuam a ter excelentes resultados – e ainda bem.

E porque não haverá exceções, todos os restantes processos onde não haja um acordo superior a 3% de aumento transitarão para a fase de conciliação no Ministério do Trabalho. ▶



Aumento salarial de 3,5% acordado com CEMAH

MAIS e SBN chegaram a acordo com a Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo (CEMAH) na revisão salarial para 2024

Os dois Sindicatos da UGT celebraram com a CEMAH o primeiro acordo de atualização salarial para 2024, que estabelece um aumento de 3,5%, para todos os níveis e em todas as cláusulas de expressão pecuniária, exceto no subsídio de refeição, que passa para 12,75€, um crescimento bastante superior (aumenta 16,27%).

O aumento salarial será processado nos vencimentos de julho, com retroativos a janeiro deste ano.

Dando cumprimento à sua decisão de rejeitar qualquer acordo cujo aumento não ultrapasse os 3%, os Sindicatos da UGT aceitaram este entendimento com a CEMAH porque além de satisfazer esse requisito – e até superá-lo em muito no subsídio de refeição –, evita o prolongar das negociações, permitindo aos trabalhadores receberem mais rapidamente o acréscimo salarial. ▶



De que se queixam os bancários

A revista Mais Bancário publica, na íntegra, o “Diagnóstico do Setor Financeiro”, documento conjunto dos seis Sindicatos – MAIS, SBN, SIB, SBC, STEC e SinTAF – que descreve os problemas dos bancários, ativos e reformados

INÊS F. NETO

Para apresentar este quadro da dramática realidade laboral atual num dos setores mais pujantes e sólidos da economia portuguesa,

estão a decorrer audiências com os grupos parlamentares. Foram também solicitadas audiências ao Presidente da República e à Comissão Parlamentar do Trabalho, Segurança Social e Inclusão.

O objetivo desta exposição pública às instituições de poder nacionais é alertá-las e sensibilizá-las para as dificuldades da classe, na convicção de que face a esta tomada de consciência exercerão

a sua influência junto da Banca, para que mude o seu comportamento perante os bancários, cujo trabalho, a dedicação e esforço permitem os enormes lucros registados. Eis o documento:

Diagnóstico do setor financeiro

Os seis sindicatos da área financeira, que representam mais de 90 mil bancários em Portugal, ativos e reformados, decidiram expressar publicamente as suas crescentes preocupações face à realidade com que os trabalhadores se debatem no exercício das suas funções. As condições laborais e os desafios enfrentados no setor bancário exigem ações concretas para assegurar a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores. A importância fulcral e decisiva do setor financeiro para a estabilidade económica e financeira do país exige a denúncia da situação, que afeta não só os trabalhadores, mas também a população e as empresas.

Enquadramento do setor e efeitos nas relações laborais

Âmbito Económico e Financeiro

Incerteza económica

A economia portuguesa, como muitas outras na Europa, tem enfrentado períodos de incerteza económica e crescimento lento, o que pode levar a uma maior pressão sobre o desempenho dos bancos e, consequentemente, sobre os seus trabalhadores.

Políticas de taxas de juro

As políticas do Banco Central Europeu em matéria de taxas de juro têm um impacto significativo na rentabilidade dos bancos. Nos anos mais recentes, permitiu

Quadro 1

Banco	Resultados 2023	Crescimento 2023/2022	Resultados 1.º trimestre 2024	Crescimento 1.º T. 2024/ 1.º T. 2023
BST	1.030 M€	+69,8%	294,4M€	+58,4%
NB	743,1M€	+32,5%	180,7M€	+22%
BPI	524M€	+42%	121M€	+43%

Quadro 2

Banco	Resultados 2023	Crescimento 2023/2022	Resultados 1.º trimestre 2024	Crescimento 1.º T. 2024/ 1.º T. 2023
CGD	1.291 M€	+53%	395M€	+38%

obter resultados avultados, uma ínfima parte partilhada com os trabalhadores.

A título de exemplo, refiram-se os resultados de três das IC que são subscritoras do ACT: Banco Santander Totta (BST), Novo Banco (NB) e Banco BPI. **(quadro 1)** Situação idêntica verifica-se noutras Instituições. Refira-se o caso da CGD, subscritora de Acordo de Empresa específico, cujos resultados foram igualmente fantásticos. **(quadro 2)** Em Portugal, a situação para os bancários foi mais exigente, porque mais de 80% dos créditos à habitação são a taxa variável, o que implicou um trabalho suplementar por parte dos trabalhadores em reestruturações de créditos, bem como a suportar as situações difíceis dos clientes.

Mudanças Regulatórias

Os reguladores têm vindo a implementar medidas para garantir a estabilidade ao nível dos riscos e vulnerabilidades do setor, com decisões de política macro prudencial que se têm caracterizado por uma atitude preventiva, na antevisão e na resposta a fatores que possam indiciar a acumulação de fontes de risco. Nesse sentido, o setor bancário português continuou a melhorar a sua situação, caracterizada por níveis de capital, de liquidez e de rentabilidade mais elevados. Contudo, no meio deste processo o fator humano no trabalho foi um pouco esquecido, na medida em que foram descurados alguns direitos dos trabalhadores. ▶



As situações de assédio laboral somam-se e podem ter várias formas



A implementação de IA e automação nos processos bancários leva à insegurança no emprego

Conformidade e Regulamentação

O setor bancário é altamente regulamentado. Mudanças frequentes nas regulamentações exigem formação e adaptação contínuas, aumentando a carga de trabalho e o stress dos trabalhadores.

Nesse sentido, é necessário clarificar o conceito de formação obrigatória, segundo o que está determinado no Código do Trabalho (atualmente 40 horas anuais) e o conceito de formação regulatória (MIFID, CH e Seguros), nomeadamente quanto ao modelo de ensino não presencial, em *e-learning*, balizando o período em que a formação pode ser feita através dos meios eletrónicos, bem como o pagamento das horas de formação fora do horário normal de trabalho, nomeadamente no âmbito dos deveres da entidade patronal (elencados no art.º 127.º n.º1 do CT) e do seu poder de direção, em que período os seus trabalhadores deverão participar nas ações de formação organizadas pela Instituição. Caso determine que esta participação deverá ser efetuada fora do horário de trabalho, o pagamento deverá ser assegurado, nos termos legalmente prescritos – o que não acontece na maioria dos casos. Também é necessário assegurar a informação a cada trabalhador, a

todo o momento, do número de horas já realizadas de formação obrigatória, de forma a assegurar o pagamento dos créditos laborais em caso de saída da empresa.

Combate ao branqueamento de capitais (AML) e “Conheça o seu cliente” (KYC): Requisitos rigorosos de AML e KYC exigem atenção meticulosa aos detalhes e processos rigorosos, aumentando a carga administrativa, e potenciando processos disciplinares.

Avanços Tecnológicos

Adequação da lei e dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT)

Com a evolução da atividade bancária e as exigências da nova realidade laboral no setor, impõe-se a necessidade de ajustar a Lei laboral e consequentemente o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), (o que até ao momento os Bancos não aceitam), nomeadamente quanto à implementação da digitalização e utilização de plataformas digitais suportadas pela Inteligência Artificial (IA), de forma a clarificar procedimentos. A atual situação tem vindo a permitir interpretações e enviesamentos da Lei por parte das entidades patronais.

Transformação Digital

A rápida adoção de soluções bancárias digitais e *fintech* exige que os trabalhadores atualizem continuamente as suas competências. Isso inclui aprender novos *softwares*, compreender os produtos financeiros digitais e lidar com questões de segurança cibernética.

Automação e IA

A implementação de IA e automação nos processos bancários leva à insegurança no emprego entre os trabalhadores, que temem ser substituídos pela tecnologia e por ela controlados na sua produtividade.

Expectativas dos Clientes

Aumento das expectativas dos clientes

Os clientes exigem serviços mais personalizados e mais rápidos. Atender a essas expectativas exige que os trabalhadores sejam altamente eficientes, conhecedores de tecnologia e orientados para o cliente.

Dificuldades de atendimento

Nos últimos anos os Bancos têm adotado uma estratégia de substituição do atendimento presencial por canais alternativos.

Consequentemente, temos assistido ao encerramento de agências em todo o país, deixando as populações sem acesso direto aos seus Bancos e obrigando os clientes a deslocações, muitas vezes a concelhos contíguos. Este problema tem provocado protestos de populações e autarcas que se sentem vexadas e abandonadas, e manifestam a sua incompreensão diretamente sobre os bancários, sujeitos à frustração e ira dos clientes, quer verbalmente quer, por vezes, fisicamente.

Por outro lado, nas agências existentes os clientes veem-se obrigados a esperar muito tempo pelo atendimento presencial, pois cada agência passou a acumular os seus clientes habituais com os de várias das agências encerradas. No entanto, apesar do aumento do volume de trabalho, o número de trabalhadores é deficitário, não sendo o quadro de pessoal ajustado a essa nova realidade.

A perda de tempo para resolver questões, umas vezes simples outras complexas, num espaço fisicamente desadaptado e desadequado para a quantidade crescente de pessoas em simultâneo e com falta de acomodações apropriadas (obrigando a longas esperas em pé) leva a situações de insatisfação e agressividade sobre os trabalhadores, não raras vezes de



A elevada carga de trabalho leva a um cansaço significativo e mesmo a situações de *burnout*

forma violenta, sobretudo oralmente. Acresce ainda o facto de muitas agências estarem a restringir os horários de atendimento presencial durante o período de funcionamento, deixando os clientes, sobretudo os mais idosos, confusos e impotentes face à prepotência dos Bancos. Dadas as dificuldades deste grupo etário para utilizar as novas tecnologias, ficam impedidos de aceder ao seu dinheiro quando mais precisam.

Lidar com reclamações e problemas

A pressão para resolver as reclamações dos clientes

atempadamente, de forma rápida e eficaz, é causadora de stresse, especialmente quando se lida com questões financeiras complexas.

Carga de Trabalho e Stresse

Elevada carga de trabalho

Os trabalhadores estão cada vez mais numa lógica multitarefa, decorrente de os clientes poderem interagir com as Instituições Financeiras por vários canais (ex: agência, telefone, e mail, app) e a execução de uma variedade de tarefas pode levar a stresse, cansaço significativo, erros não voluntários, e mesmo a situações de difícil retorno como o *burnout*.

Exigência de formação

Os Reguladores implementaram a obrigatoriedade da certificação profissional dos trabalhadores que exercem funções na área comercial, concretamente na venda de produtos, crédito à habitação e seguros, o que implica a necessidade de uma atualização constante de conhecimentos através de formações regulatórias que se consubstancia num aumento de responsabilidade sem a devida contrapartida remuneratória, o que leva a que trabalhadores com as 



A necessidade de estar sempre disponível prejudica a conciliação entre vida familiar e profissional



Os objetivos de desempenho exigidos são irrealistas

mesmas responsabilidades estejam alocados a níveis remuneratórios muito díspares, não existindo uniformidade da base salarial, ou seja, para funções iguais existam compensações muito diferentes.

Trabalho suplementar não remunerado

Em praticamente todas as Instituições de Crédito a pressão para a realização de trabalho suplementar é enorme, sob ameaças mais ou menos veladas, que vão desde a advertência de que assim não recebem incentivos remuneratórios até intimações de que poderão constar da lista de trabalhadores a dispensar na próxima reestruturação. Há anos que este trabalho suplementar não é pago, pois os trabalhadores são vítimas de pressão para que não haja registo ou, quando existe, possa ser facilmente adulterado ou eliminado. E apesar das sucessivas queixas dos Sindicatos à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), as ações inspetivas, quando as há, têm poucos resultados, pois os trabalhadores são forçados pela hierarquia a esconderem-se.

Registo dos tempos de trabalho

Atualmente existem Instituições de Crédito que ainda não têm um sistema fiável para o registo dos tempos de trabalho, de forma a apurar todo o tempo de trabalho e determinar o trabalho suplementar. Seria necessário definir os termos e os parâmetros a adotar para a medição de todo o tempo de trabalho de acordo com os direitos conferidos pela Carta e pela Diretiva Europeia sobre o tempo de trabalho. Apesar de todas as instituições terem atualmente capacidade tecnológica instalada para criar e ter em funcionamento uma aplicação informática para que cada trabalhador possa registar o seu tempo de trabalho diário, de acordo com o ACT e Código de Trabalho, isso não é feito. Mais grave, quando existe não está em conformidade com a lei, o que já originou queixa à ACT.

Isenção de horário de trabalho

Os Bancos preferem "compensar" os trabalhadores através da atribuição de Isenção de Horário de Trabalho (IHT) do que efetuar uma progressão com aumento de nível da tabela salarial, aplicando a IHT como uma

extensão do horário de trabalho e não com o conceito subjacente à isenção, levando a que na maioria das vezes seja ultrapassado o tempo de trabalho a troco de 25% da retribuição de base.

Objetivos de desempenho

Os trabalhadores enfrentam objetivos de desempenho muito exigentes, o que pode levar à pressão e ao stress se as metas forem percecionadas como irrealistas, contribuindo para o erro e, consequentemente, a um processo disciplinar. Em simultâneo, esta metodologia de trabalho (prémio de desempenho) substitui o aumento de salários (que são pensionáveis) pelo pagamento de rendimentos variáveis (prémios de produtividade, que não são pensionáveis e têm um carácter discricionário), alimentando a competitividade interna e, de alguma forma, contribuindo para a desregulamentação salarial do setor. Esta desregulamentação também contribui para a falta de união entre os bancários, o que tem dificultado a defesa dos interesses e dos direitos dos trabalhadores por parte dos Sindicatos.



A pressão para a realização de trabalho suplementar é enorme, sob ameaças mais ou menos veladas

Segurança no Trabalho e Desenvolvimento de Carreira

Segurança no emprego e assédio

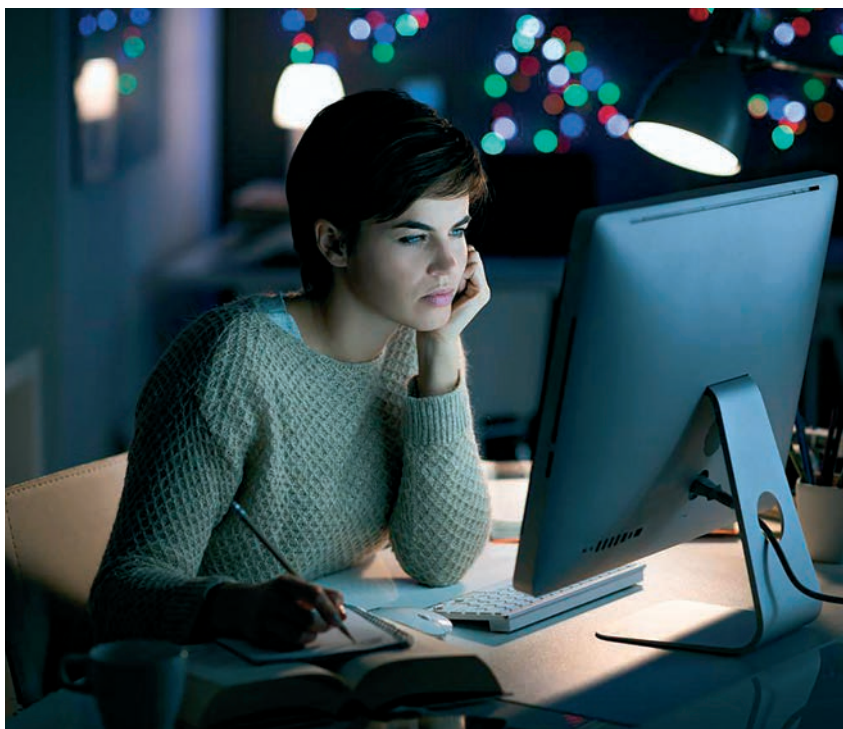
As crises econômicas e a reestruturação dos bancos têm conduzindo à insegurança no emprego e a um clima de medo no setor.

A este clima de receio somam-se situações graves de assédio laboral, que podem assumir diversos formatos, como humilhação frente aos colegas, retirada de funções e substituição por tarefas de categoria inferior, isolamento confinado, sem material de trabalho e sem atribuição de competências e pode chegar, até, ao impedimento de entrada no local de trabalho.

Desenvolvimento da carreira

As oportunidades de progressão na carreira são cada vez mais limitadas, levando à frustração dos trabalhadores, pelo que muitos procuram crescimento e novos desafios fora do setor bancário, nomeadamente os mais jovens, acentuando o envelhecimento da classe bancária.

Ou seja, existe uma tendência



A formação é frequentemente efetuada em e-learning e fora do horário de trabalho

crescente das Instituições de Crédito em criar funções internas sem qualquer articulação com as categorias profissionais associadas aos diversos IRCT do setor, pelo que tem vindo a ser frequente o downgrade de funções sem atender à categoria profissional do trabalhador. Por exemplo, um diretor comercial pode passar a assistente: naturalmente não perde a categoria profissional, mas passa a exercer funções desadequadas à sua categoria, por vezes com impacto no rendimento variável, dado que a função que passará a exercer tem um valor de incentivo muito menor. A tendência atual é de criar polivalência funcional, inclusive passar de uma carreira técnica para uma carreira comercial sem qualquer motivação ou incentivo de progressão na carreira.

Outsourcing

Os Bancos recorrem cada vez mais à externalização de serviços, contribuindo para o esvaziamento de funções bancárias, pondo em causa a segurança e confidencialidade a que os bancários estão obrigados por imperativo profissional,

corroendo a profissão, diminuindo o emprego no setor e aumentando o trabalho precário – tudo em nome da rentabilidade, cortando custos e garantindo mais lucro para os acionistas.

Ambiente de Trabalho

Equilíbrio entre vida profissional e pessoal

Manter um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional pode ser um desafio devido às longas horas de trabalho e à necessidade de estar constantemente disponível para resolver questões urgentes, até pela disponibilização de telemóvel e computador profissional.

Ambiente do setor bancário

O clima de medo e intimidação que foi criado pelos sucessivos processos de reestruturação, despedimentos coletivos, encerramento de agências, alteração do modelo de negócio e, com a pandemia, aumento do trabalho remoto, acentuaram a desmobilização da classe e criaram algum individualismo. ▶



De facto, é cada vez mais difícil a adaptação à política interna, manter relacionamentos positivos com colegas e os órgãos de gestão, bem como lidar com ambientes de alta pressão.

Fatores Externos

Impacto pandémico

A pandemia da COVID-19 trouxe desafios adicionais, como a adaptação ao trabalho remoto, a garantia da saúde e segurança no local de trabalho e a gestão das incertezas financeiras entre os clientes.

Surgimento de novos modelos de negócio

Em Portugal temos assistido à instalação de várias *fintechs*



Assiste-se a um subfinanciamento do SAMS por parte da Banca

e Bancos que desenvolvem unidades de apoio a operações multinacionais. Estas operações, nalguns casos envolvendo milhares de trabalhadores, procuram jovens

bancários, mas evitando os IRCT do setor. Desta forma, concorrem com os Bancos locais, que apoiam os agentes económicos em Portugal com as suas agências e canais de distribuição.



Mesas negociais

Comparação entre os lucros das principais Instituições de Crédito no primeiro trimestre de 2024 e as suas propostas salariais atuais nas diversas mesas negociais demonstrando, através deste mero exemplo, que a situação descrita é transversal a todo o setor.

Bancos	Lucros 2024 (milhões euros)	Propostas de aumentos salariais 2024
Millennium bcp	234,3	2,25%
BPI	121M	3,0% (ACT)
BST	294,4	
NB	180,7	
CGD	394,5	3,2%
Montepio	32,1	3,0%

Negociação Coletiva

Contexto dos IRCT em Portugal

Os contextos dos IRCT em Portugal são muito diferentes dos que se veem na restante Europa. No setor bancário, além de regularem as relações laborais e as atualizações salariais dos trabalhadores no ativo, que são cada vez em menor número, também regulam as atualizações das reformas e pensões, bem como o *per capita* de financiamento do SAMS por parte dos Bancos. Acresce ainda que coexistem bancários abrangidos pelos Fundos de Pensão autónomos dos Bancos e os que estão, desde 2011, exclusivamente abrangidos pelo Regime Geral da Segurança Social.

SAMS e subida significativa dos custos de saúde

No período pós pandemia assistimos a um duplo movimento que coloca uma pressão adicional sobre os SAMS bancários. Efetivamente, as dificuldades de resposta do SNS empurram os bancários, cada vez mais envelhecidos, para os serviços privados.

O SAMS passa a ser um regime principal e não substitutivo. Por outro lado, assistimos a um subfinanciamento do SAMS por parte da Banca, com aumentos do valor de *per capita*, que financia grande parte do setor, sistematicamente abaixo do aumento dos custos de saúde, a que acresce o facto de os jovens bancários no setor serem cada vez menos, ou trabalharem para Bancos ou Instituições financeiras que não outorgam IRCT do setor.

Merece a pena salientar que os SAMS dos Sindicatos, ao assegurarem a prestação de cuidados de saúde aos seus beneficiários, contribuem sobremaneira para o sistema de saúde português, pois retiram anualmente milhares de pessoas do SNS, já de si sem resposta para os utentes atuais.

Imagine-se se os SAMS, por falta de contribuições para fazer face aos preços da saúde, deixassem de conseguir assegurar assistência aos bancários e seus familiares, e esses muitos milhares de pessoas tivessem de recorrer ao SNS...

Perda da importância da negociação coletiva no setor

1. Perda de poder de compra:

Temos assistido nos últimos anos a propostas abaixo da inflação, sendo o setor financeiro o único setor em Portugal com evidente quebra do poder de compra.

Como exemplo, refira-se a discrepância entre o Índice de Preços ao Consumidor (IPC – vulgo inflação) e os aumentos salariais dos bancários:

2021 – IPC: 1,3%; aumento salarial: 0,5%

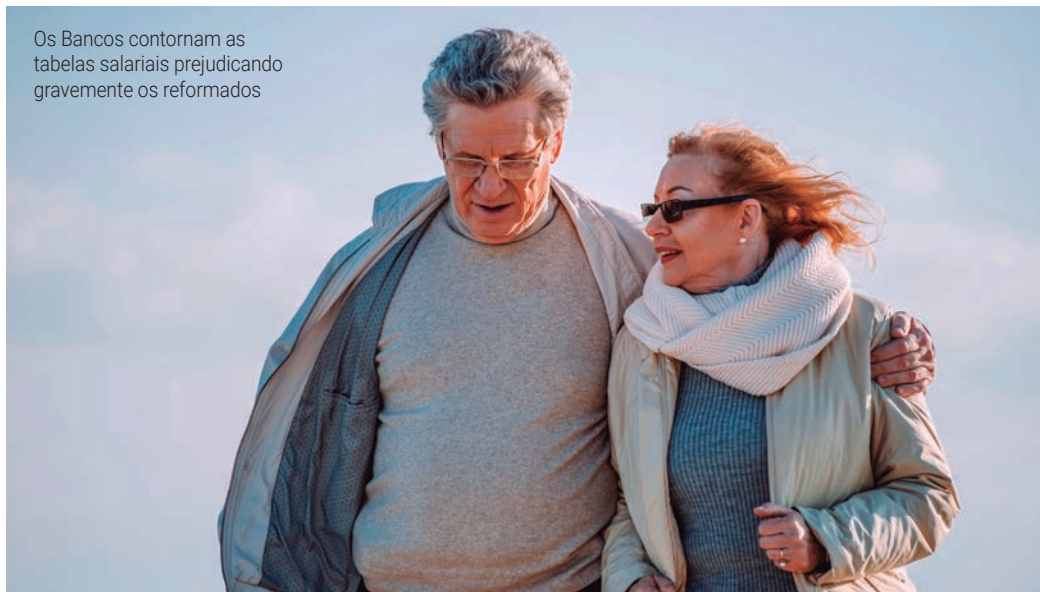
2022 – IPC: 7,8%; aumento salarial: 1,1%

2023 – IPC: 4,3%; aumento salarial: 4,5%

Perda efetiva do poder de compra dos trabalhadores: 7,3%.

Refira-se ainda que a perda de poder de compra afeta praticamente todos os bancários, independentemente da IC em que trabalhem ou

Os Bancos contornam as tabelas salariais prejudicando gravemente os reformados



do IRTC que os abrange. Por exemplo, na CGD a situação é idêntica.

2. Estrutura salarial:

A atual estrutura salarial dos trabalhadores bancários está já, em grande parte, desenquadrada face à tabela salarial do ACT.

Os Bancos privilegiam os complementos remuneratórios e as isenções de horário de trabalho (IHT), que têm um peso crescente na remuneração anual dos trabalhadores.

Esta forma de promover e compensar os trabalhadores tornou-se recorrente e é uma maneira ardilosa de contornar as tabelas salariais negociadas no âmbito do ACT, na medida em que os aumentos não incidem sobre o vencimento mensal efetivo (VME), mas sim unicamente sobre o nível da tabela salarial mais as diuturnidades.

É preocupante o facto de os Bancos estarem a contornar as tabelas salariais através destes expedientes dilatórios, pois isso contribui, também, para a descapitalização dos Fundos de Pensões, na medida em que não são efetuadas contribuições para os fundos de reforma sobre estes valores. Por outro lado, estas práticas prejudicam gravemente os bancários reformados, cujas

pensões são atualizadas exclusivamente pelo valor percentual acordado na tabela.

3. Práticas da Banca:

Nos últimos anos verifica-se na Banca a prática de efetuar adiantamentos por conta das negociações salariais, isto é, os mesmos que efetuam propostas insultuosas de atualizações salariais aos Sindicatos, efetuam adiantamentos internos, insinuando que é por responsabilidade dos Sindicatos que não se chega a acordo.

Conclusão

Face à situação descrita e à importância do setor financeiro, os Sindicatos apelam a uma ação concertada dos gestores bancários e dos decisores políticos para abordar estas questões de forma justa e eficaz.

É essencial promover um ambiente de trabalho digno, assegurar a formação contínua, garantir a segurança no emprego e valorizar devidamente os trabalhadores bancários.

Só assim será possível construir um setor bancário resiliente e sustentável, capaz de enfrentar os desafios do futuro. 



Conselheiros aprovaram contas

O Conselho Geral teve como ponto único a discussão e votação do Relatório e Contas do Mais Sindicato, que mereceu a aprovação de uma larga maioria dos presentes

INÊS F. NETO E PEDRO GABRIEL

A sessão do Conselho Geral teve lugar no dia 21 de maio, no auditório Delmiro Carreira, na sede da UGT, na Ameixoeira, tendo como ponto único a apreciação, discussão e votação do Relatório e Contas de 2023 nas suas três vertentes: Atividade Sindical, SAMS e USP.

Como habitualmente, a apresentação dos documentos esteve a cargo de técnicos do Sindicato.

Ricardo Dias, responsável pela Direção de Planeamento e Controlo de Gestão, fez a primeira intervenção com os dados relativos à USP e à Atividade Sindical.

No primeiro caso referiu o princípio base do resultado zero, uma vez que

Negociação estagnada

O Ponto Fora da Ordem de Trabalhos disse respeito à negociação coletiva. Cristina Damião afirmou que existe um bloqueio porque a taxa de inflação está a descer e os bancos querem deixar de usar a inflação que fechou (o ano), para usarem a inflação prevista.

A responsável pelo Pelouro da Contratação referiu que o Sindicato é o primeiro a agir quando existe inconstitucionalidade nas matérias, dando o exemplo da meia-pensão para os reformados, e sublinhando que o MAIS não deixa ninguém de fora.

No que diz respeito à tabela salarial para 2024, existe um impasse a aguardar pelo que vai acontecer em sede de revisão do ACT do Setor Bancário, mas Cristina Damião deixou uma garantia: os sindicatos vão ter de adotar medidas face à ausência de evolução e não aceitarão aumentos de 2,5%.

Neste momento as percentagens propostas por algumas IC são as seguintes:

- **MG:** aumento de 2% (posteriormente proposto 3%)
- **ICAM:** já antecipou um aumento de 2,5% em fevereiro e 11,35€ de subsídio de refeição; eventualmente praticará

um valor percentual maior do que o que vier a ser acordado no ACT do Setor;

- **BNP Paribas:** aumento de 7%, que abrangeria 2023 e 2024;

- **ACT do Setor Bancário:** aumento de 2,5% (posteriormente proposto 3%);

- **Bankinter:** (embora subscritor do ACT do setor) antecipou, por ato de gestão, 3,5% e aplicará mais 0,5% além do que vier a ser acordado no ACT do setor; 14,00€ de subsídio de refeição, já em prática;

- **BCP:** aumento de 2,25% e 13,50€ de subsídio refeição;

- **CGD:** aumento de 3,4% de média ponderada, com 55,00€ de mínimo (mais tarde aumentado para 3,6% m.p.);

- **Parvalorem/Imofundos:** já aplicou aumento de 3% na tabela salarial e atribuiu 5 promoções e 11 prémios de antiguidade, perfazendo os 4,4% de massa salarial autorizado pela Tutela;

- **Restantes processos negociais:** IC assumem vir a aplicar, no mínimo, o acordo de atualização salarial que vier a ser atingido no ACT do Setor, facto pelo qual aguardam o seu desfecho. ▀

os gastos correspondem na íntegra ao valor dos rendimentos. Ricardo Dias explicou ainda que os objetivos estão focados na racionalização de custos, especialização e rentabilização de recursos traduzidos em ganhos de eficiência, obtenção de economias de escala e eliminação de desperdício nas atividades de suportes. No caso da Atividade Sindical, o técnico reforçou a melhoria da conjuntura económica em relação ao ano anterior mas referiu que os lucros da banca não foram acompanhados por aumentos na contratação e na criação de postos de trabalho, um problema agravado pela aposta na Inteligência Artificial por parte das instituições. Ricardo Dias fez ainda referência ao trabalho desenvolvido pelo Sindicato nos aumentos salariais, na garantia da meia-pensão para os reformados e na forte campanha de sindicalização.

SAMS

José Carlos Caiado, da Comissão Executiva do SAMS, foi o responsável pela apresentação do Relatório e Contas relativo ao subsistema, começando por explicar o contexto em que o mesmo se insere na situação da saúde em Portugal. O técnico referiu ser necessário olhar para a questão sociodemográfica do País, em que existe uma inversão muito significativa da pirâmide etária, com uma população mais envelhecida, mais doenças crónicas e maior necessidade de cuidados de saúde, o que acarreta uma pressão maior sobre as entidades financiadoras.



Em relação ao contexto económico-financeiro, José Carlos Caiado explicou que em 2023 Portugal e a Europa passaram por um contexto inflacionista e de crise económica, com conflitos regionais e guerras que criaram mais instabilidade e aumentaram os custos de produção. “Uma vez que as taxas de crescimento da riqueza são inferiores às taxas de crescimento da saúde, tem existido uma pressão cada vez maior para conseguir ter orçamentos financeiros que assegurem o crescimento da despesa na saúde”, referiu. O principal desafio, identificou, será o de prestar o melhor serviço a uma população envelhecida, com maior necessidade de cuidados de saúde e com uma medicina cada vez mais personalizada e com custos elevados.

Procura interna

António Fonseca mostrou-se orgulhoso pelas contas apresentadas que não sendo brilhantes, como fez questão

de referir, são melhores do que resultados negativos. “Há um trabalho notável de muitos trabalhadores desta casa que se esforçam no dia-a-dia e também algum atrevimento por parte desta Direção de não meter a cabeça na areia. Não é essa a nossa posição”. O presidente do Mais Sindicato referiu que a Direção luta constantemente nas mesas negociais por mais financiamento para o SAMS mas que a banca está completamente irredutível, não deixando de dizer, no entanto, que o MAIS não deixará de lutar. António Fonseca apelou a que todos procurem o SAMS para cuidados de saúde, sendo que quando procuram outros concorrentes externos tal facto é prejudicial para a sustentabilidade do subsistema bancário. Esclarecidas as dúvidas colocadas pelos conselheiros procedeu-se à votação do Relatório e Contas, que mereceu aprovação por uma larga maioria, com três votos contra e quatro abstenções. ▶



Homenagem a Teresa Ferreira

O Conselho Geral fez um minuto de silêncio em homenagem a Teresa Ferreira, antiga sindicalista e dirigente do Sindicato, que faleceu no dia 20 de fevereiro, aos 75 anos.

Rigor permitiu resultados positivos

O saldo do Mais Sindicato em 2023 foi positivo, tanto no que diz respeito à Atividade Sindical quanto ao SAMS. Mas os desafios não estão ultrapassados e para manter as contas certas e prestar serviços de qualidade aos sócios e beneficiários o rigor deve manter-se



O Conselho Geral de 21 de maio aprovou o Relatório e Contas de 2023, nas suas três vertentes – Atividade Sindical, Unidade de Serviços Partilhados (USP) e SAMS –, que em conjunto fazem um diagnóstico da situação do Sindicato, quer em termos financeiros, quer de desenvolvimento orgânico de sócios, beneficiários e de recurso humanos.

Relativamente à Unidade de Serviços Partilhados (USP), pouco há a referir, já que se mantém o objetivo de resultado zero, mais uma vez alcançado: gastos e rendimentos totalizaram 4.516.494 euros, registando-se uma diminuição de 1% nos gastos.

No final de 2023 contava 98 trabalhadores, menos um que no ano anterior. Verificaram-se oito entradas (quatro transferências internas e quatro novas admissões) e nove saídas, três das quais por motivo de reforma.

Atividade Sindical: Resistência e luta

O Relatório da Atividade Sindical faz o enquadramento da situação económica no país e as suas consequências no setor e na vida dos bancários.

Em 2023 a conjuntura económica conheceu alguma melhoria relativamente ao ano anterior. Apesar de continuarem presentes alguns dos fatores externos que pressionaram negativamente a situação em 2022 – como a guerra na Ucrânia, a que se juntou, no último trimestre, o conflito israelo-palestino – a inflação conheceu uma descida,

aliviando ligeiramente a situação dos portugueses.

Pese embora a manutenção das elevadas taxas de juro – e o consequente “torniquete” que o crédito à habitação representa para muitas famílias –, os aumentos salariais permitiram algum desafogo aos trabalhadores.

Por sua vez, o setor financeiro manteve-se entre os mais rentáveis da economia portuguesa, com lucros a crescer exponencialmente.

Apostando fortemente na transformação digital e na Inteligência Artificial, continuou o percurso dos últimos anos de redução de custos, encerrando balcões e reduzindo os quadros de efetivos.

Assim, as contratações na banca, dadas as especificações técnicas exigidas, “traduzem-se num quadro muito reduzido de trabalhadores ou no recurso ao outsourcing para satisfazer as necessidades”, refere o

Relatório, adiantando que “apesar da manifesta falta de recursos humanos no atendimento presencial, não há contratações novas para esses postos de trabalho”.

O documento refere que o Mais Sindicato “resistiu à ofensiva da banca e lutou fortemente contra a tentativa de aumento de salários por ato de gestão apenas para os ativos, deixando os reformados com apenas ‘migalhas’”. Relativamente à contratação coletiva, “as negociações concluíram-se com aumentos de 4,5% em salários e pensões e, em alguns casos, até em valores superiores”, frisa o Relatório, acrescentando: “Em termos de massa salarial – que abrange cláusulas de expressão pecuniária como subsídios de estudo ou refeição, diuturnidades, isenção de horário de trabalho, promoções e prémios – ao aumento na tabela acresceu pelo menos 1%, variando de IRCT para IRCT. Tudo somado, é possível evidenciar que em

Quadro 1 Movimento de sócios

Movimento de Sócios	2023 N.º	2022 N.º	2021 N.º	Variação (%)	
				23/22	22/21
Situação do início do ano	34 118	34 415	35 836	-1%	-4%
Admissões e readmissões	1 188	1 354	330	-12%	>100%
Cancelamento de inscrições	1 782	1 651	1 751	8%	-6%
Falta de pagamento de quotas	290	114	123	>100%	-7%
Abandono do sector	309	486	632	-36%	-23%
Pedidos de demissão	177	192	168	-8%	14%
Falecimentos	603	644	795	-6%	-19%
Licença sem vencimento	7	12	0	-42%	-
Outros	396	203	33	95%	>100%
Situação no final do ano	33 524	34 118	34 415	-2%	-1%



2023 “os bancários tiveram ganhos superiores à inflação, que foi de 4,3%.” Por outro lado, refira-se ainda “a vitória na questão da meia-pensão, que os bancários reformados receberam em junho desse ano, culminando assim a luta do Sindicato, iniciada em setembro de 2022, sempre apoiado pelo trabalho dos seus advogados”. O Mais Sindicato tudo fez, “acreditando na justeza da reivindicação e no direito inalienável dos bancários reformados a serem tratados como os demais. Lutou

contra tudo e contra todos e nunca desistiu até ao final”, é sublinhado.

Sinal de esperança

No que diz respeito ao contexto interno, no final de 2023 o Mais Sindicato contava 33.524 sócios, menos 594 que em 2022 (-2%). As principais causas para o cancelamento de inscrições foram o falecimento de sócios, 603 (34% do total), e o abandono do setor, com 309 casos (18%), uma diminuição em relação ao ano anterior (-36%).

Registaram-se 1.188 admissões e readmissões, menos 166 (-12%) relativamente a 2022. Em contraponto, é de salientar, como fator positivo, o crescimento do número de sócios com menos de 29 anos, na ordem dos 15%. “Um sinal de esperança para o futuro de MAIS e, consequentemente, para o sindicalismo em geral.” Já quanto ao género, a representatividade das mulheres na estrutura de sócios manteve-se em 2023, constituindo estas 39% do total. **(ver quadro 1) ►**

Quadro 2 Atividade Sindical - Análise global

CONTAS	2023		2022	2021	Variação (%)	
	Valor	(%)	Valor	Valor	23/22	22/21
GASTOS	7 319 400 €	100%	6 584 569 €	9 452 752 €	11%	-30%
Custo Merc. Vendas e Mat. C.	16 076 €	0%	20 138 €	11 434 €	-20%	76%
Fornecimentos e Serviços Ext.	3 490 964 €	48%	3 259 497 €	2 854 921 €	7%	14%
Gastos com o Pessoal	2 417 865 €	33%	2 339 156 €	2 339 909 €	3%	0%
Gastos de Deprec. e Amort.	437 612 €	6%	447 651 €	486 268 €	-2%	-8%
Perdas por Imparidade	2 112 €	0%	0 €	4 725 €	-	-100%
Provisões do Período	128 202 €	2%	0 €	3 254 672 €	-	-100%
Outros Gastos	803 037 €	11%	494 629 €	484 778 €	62%	2%
Gastos de Financiamento	23 531 €	0%	23 499 €	16 045 €	0%	46%
RENDIMENTOS	8 609 515 €	100%	8 861 405 €	7 782 797 €	-3%	14%
Prestações de Serviços	2 149 090 €	25%	1 978 638 €	1 332 725 €	9%	48%
Quotiz./Contrib./Subs. Explor.	5 825 666 €	68%	5 661 787 €	5 787 048 €	3%	-2%
Subsídios, doações e legados à expl.	0 €	0%	804 €	0 €	-100%	-
Reversões	97 102 €	1%	795 492 €	4 581 €	-88%	>100%
Outros Rendimentos	301 364 €	4%	405 085 €	634 934 €	-26%	-36%
Juros e Outros Rend. Similares	236 293 €	3%	19 598 €	23 509 €	>100%	-17%
Resultado Antes de Imposto	1 290 115 €	-	2 276 836 €	-1 669 955 €	-43%	>100%
Imposto Sobre o Rendimento	15 €	-	24 €	14 €	-37%	72%
RESULTADO LIQUIDO DO EXERCÍCIO	1 290 099 €	-	2 276 812 €	-1 669 969 €	-43%	>100%

Saldo positivo

O Sindicato terminou o ano de 2023 com um saldo positivo de 1.290.099 euros (-43% do que em 2022), apesar do aumento dos gastos em 11% – para o que contribuíram o ato eleitoral e a celebração dos 90 anos do MAIS – e uma redução dos rendimentos em 3%.

De salientar a variação nas reversões (-88%), na sequência dos ajustamentos contabilizados em 2022 nas reversões de pensões, não repetível em 2023. Assim, os rendimentos totalizaram 8.609.515 euros, contra 7.319.400 euros de gastos. **(ver quadro 2).**

SAMS:

Medidas estratégicas e dificuldades

Em 2023 as contas do SAMS registaram uma necessária inversão de tendência, passando de um resultado líquido negativo de cerca de três milhões de euros, em 2022, para cerca de 200 mil euros positivos em 2023.

Esta evolução positiva dos resultados foi possível, lê-se no relatório, devido a um conjunto de medidas estratégicas implementadas no decorrer do ano: o aumento das tabelas de prestação de serviços dos principais clientes (seguradoras, subsistemas de saúde e outras parcerias); a adequação dos valores de copagamentos na prestação interna de serviços, bem como nas participações no exterior; o reforço do financiamento do SAMS, através do aumento das parcerias com entidades financiadoras externas; e a negociação com os principais fornecedores externos para conseguir preços mais acessíveis. Mas apesar dos resultados positivos,



o SAMS continua a enfrentar diversos desafios, quer enquanto financiador, quer como prestador.

No primeiro caso, especifica o documento, entre os constrangimentos refira-se, por um lado, a redução da população beneficiária, sobretudo de beneficiários ativos, o que significa menos financiamento; e, no sentido contrário, o crescimento da população reformada e mais envelhecida (40% dos beneficiários têm mais 65 anos), que contribui menos e acarreta mais despesa em cuidados de saúde. A maior pressão sobre o orçamento do SAMS financiador leva à necessidade de recorrer a financiamento de outras entidades financiadoras externas para garantir uma melhor otimização da capacidade instalada.

Já enquanto prestador, o SAMS debate-se com o aumento dos custos de produção (inflação e contexto económico); a concorrência com um mercado privado cada vez mais agressivo; a dificuldade para reter recursos humanos fundamentais e para garantir a sua manutenção, bem como para conseguir alargar as parcerias com entidades externas. Para combater estes problemas são

apontadas algumas possibilidades, entre as quais apostar na entrada de novos beneficiários com planos ajustados, maior integração de cuidados para evitar o consumo desnecessário de recursos, aumentar a internalização dos cuidados (diminuindo ao exterior, que representa cerca de 40% do montante anual das contribuições), aproveitar mais a capacidade instalada para um crescimento da atividade (nomeadamente com parcerias externas) e criar e apostar em áreas de referência clínica, que promovam uma maior procura por parte dos utentes externos e uma maior fidelização dos beneficiários.

O ano de 2023 caracterizou-se “por um reforço das parcerias com entidades financiadoras externas”, o que tem compensado a redução das contribuições ao longo dos últimos anos, lê-se no documento.

Menos beneficiários e mais idosos

Analisando a população beneficiária, verifica-se que no final de 2023 o SAMS tinha 87.094 beneficiários, dos quais 47.600 titulares (55%) e 39.494 familiares (45%), o que significa um decréscimo de 892 beneficiários (contrastando com o aumento do ano anterior), devido à diminuição de beneficiários familiares (-1.035), apesar do aumento de titulares (+143). O número total de beneficiários abrangidos pela complementaridade alcançou 7.806, dos quais 82% são beneficiários titulares da ADSE **(ver quadro 3).**

Já a distribuição por género mantém-se estável, com 46% de homens e 54% de mulheres, enquanto a ordenação etária demonstra uma contínua e significativa transferência de beneficiários para o

Aumento de ocupação nos equipamentos de lazer

No Relatório e Contas merece referência o aumento de utilização dos equipamentos de lazer, tanto do Centro de Férias de Ferreira do Zêzere como do Parque de Campismo de Olhão.

No primeiro caso, o número de dormidas por número de utentes aumentou 6% em relação a 2022, e a taxa de ocupação anual 31%. Já no Parque de Campismo, o número de utentes cresceu 14% face ao ano anterior. “Dados gratificantes que justificam a continuação da aposta nestes equipamentos, que são, simultaneamente, uma oportunidade de lazer a preço reduzido para os sócios e uma fonte de receita para o Sindicato”, sublinha-se.



Quadro 3 SAMS - Tipo de beneficiário

TIPO DE BENEFICIÁRIO	2023		2022	2021	Variação (%)	
	N.º	(%)	N.º	N.º	23/22	22/21
TITULARES	47 600	55%	47 457	46 109	0%	3%
Efetivos	18 398	21%	18 136	16 771	1%	8%
Eventuais	465	1%	413	316	13%	31%
Reformados	22 486	26%	22 744	23 014	-1%	-1%
Pensionistas	5 815	7%	5 725	5 595	2%	2%
Outros	436	1%	439	413	-1%	6%
FAMILIARES	39 494	45%	40 529	41 089	-3%	-1%
Cônjuges/Companheiros	23 528	27%	23 830	24 301	-1%	-2%
Descendentes	15 955	18%	16 678	16 758	-4%	0%
Ascendentes	11	0%	21	30	-48%	30%
TOTAL	87 094	100%	87 986	87 198	-1%	1%

Quadro 4 SAMS - Análise global

CONTAS	2023		2022	2021	Variação (%)	
	Valor	(%)	Valor	Valor	23/22	22/21
GASTOS	137 835 481 €	100%	134 126 403 €	129 144 238 €	3%	4%
Custo Merc. Vend. Mat. Cons.	16 086 452 €	12%	16 204 756 €	16 039 292 €	-1%	1%
Fornec. e Serv. Externos 4	0 282 644 €	29%	39 392 818 €	37 260 301 €	2%	6%
Gastos com o Pessoal	35 378 397 €	26%	34 396 828 €	35 717 826 €	3%	-4%
Gastos de Deprec. e Amort.	2 544 467 €	2%	3 533 612 €	3 956 587 €	-28%	-11%
Perdas por Imparidade	1 187 413 €	1%	53 770 €	1 156 523 €	>100%	-95%
Provisões do Período	360 163 €	0%	0 €	16 931 €	-	-100%
Outros Gastos	41 854 917 €	30%	40 423 084 €	34 879 062 €	4%	16%
Gastos de Financiamento	141 029 €	0%	121 536 €	117 716 €	16%	3%
RENDIMENTOS	138 033 963 €	100%	131 104 440 €	129 940 876 €	5%	1%
Vendas	4 416 889 €	3%	4 564 840 €	4 650 868 €	-3%	-2%
Serviços Prestados	38 295 123 €	28%	34 719 959 €	33 845 991 €	10%	3%
Quotiz./Contrib.	89 153 505 €	65%	84 118 635 €	84 046 120 €	6%	0%
Subsídios, doações e legados à expl.	0 €	0%	13 749 €	0 €	-100%	-
Reversões	3 270 279 €	2%	6 130 487 €	6 026 906 €	-47%	2%
Outros Rendimentos	2 757 166 €	2%	1 535 004 €	1 298 274 €	80%	18%
Juros e Outros Rend. Similares	141 001 €	0%	21 766 €	72 717 €	>100%	-70%
Resultado Antes de Impostos	198 482 €	-	-3 021 963 €	796 637 €	>100%	>-100%
Imposto Sobre o Rendimento do Exercício	20 €		6 €	7 €	>100%	-14%
RESULTADO LÍQUIDO DO EXERCÍCIO	198 462 €	-	-3 021 969 €	796 630 €	>100%	>-100%

grupo etário mais avançado, o que acentua ainda mais a tendência de envelhecimento da população beneficiária, com um acréscimo de 416 beneficiários. O escalão "maiores de 65 anos" era composto por 35.592 beneficiários (40% do total).

Voltar aos ganhos

O SAMS registou em 2023 um total de rendimentos de 138.033.963

euros (+5% face ao ano anterior), contra 137.835.481 euros de gastos (+ 3%), sendo o resultado do exercício de 198.462 euros – o que significa o regresso, embora tímido, aos saldos positivos. **(ver quadro 4).**

Relativamente aos gastos, destacam-se as rubricas "fornecimentos e serviços" (29%), "despesa com pessoal" (26%) e "outros gastos" (30%). Já os rendimentos mais

significativos encontram-se nas rubricas "contribuições" (65%) e "prestação interna de serviços" (31%). Refira-se ainda que o total de benefícios atribuídos aos beneficiários em 2023 foi de 93.218.061 euros, contra um total de contribuições de 89.153.505 euros, o que significa que a taxa de transferência em benefícios foi de 104,6%. **▶**



Crédito Agrícola de Torres Vedras atribui complemento a trabalhadores

O Mais Sindicato congratula-se com a decisão da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Torres Vedras (CCAMTV) de atribuir um complemento salarial vitalício a todos os seus trabalhadores. Um exemplo de boas práticas na banca, infelizmente raro, sobretudo entre as IC que mais milhões de lucros apresentam

INÊS F. NETO

O Conselho de Administração da CCAMTV deliberou atribuir um aumento salarial mensal de 120 euros, sob a forma de complemento fixo, igual para todos os trabalhadores. Este aumento, com retroativos a janeiro, representa um incremento salarial de 5,09% e é justificado pela administração com a sua preocupação com o “bem-estar e melhoria da qualidade de vida” dos trabalhadores, bem como o reconhecimento do seu “empenho e dedicação à Instituição”, pois “valoriza a sua equipa e acredita que a compensação justa e adequada é um ingrediente crucial para o sucesso”.

A Caixa de Torres Vedras compromete-se ainda a outorgar a revisão do ACT das ICAM, atualizando as tabelas e cláusulas de expressão pecuniária com o aumento que daí resultar.

Vitalício

Assim, quando a atualização da tabela salarial for concretizada, o complemento de 120€ será diminuído no

valor que resultar do aumento para os respetivos níveis e cláusulas de expressão pecuniária.

No entanto, esclarece a CCAMTV, o valor do complemento após essa dedução mantém-se vitaliciamente, não podendo ser objeto de absorção.

Responsabilidade social

O MAIS não pode deixar de manifestar a sua satisfação face a esta postura, que exprime não só sentido de responsabilidade social, mas igualmente uma gestão que compreende a necessidade de recompensar aqueles que tanto contribuem para que a instituição obtenha resultados – os trabalhadores.

Uma boa prática de gestão que poderia e deveria ser seguida também por outras Instituições de Crédito (IC), nomeadamente as que trimestre após trimestre apresentam sempre lucros maiores e discutem “tostões” à mesa de negociações salariais. ▀

Fusão entre Caixas Agrícolas mantém todos os direitos

Administração comprometeu-se, em reunião com o MAIS, a respeitar todos os direitos contratuais adquiridos face à fusão entre a CCAM da Costa Azul e a CCAM de Alcácer do Sal e Montemor-o-Novo

Na sequência do anúncio da fusão, por incorporação, entre a Caixa de Crédito Agrícola Mútuo (CCAM) da Costa Azul e a CCAM de Alcácer do Sal e Montemor-o-Novo, a Direção do MAIS reuniu-se, dia 6 de junho, com a Administração da Caixa incorporante para obter os devidos esclarecimentos e as necessárias informações sobre este processo.

A Administração da CCAM transmitiu ao Mais Sindicato o firme compromisso de respeitar e garantir, integralmente, todos os direitos contratuais adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional, conteúdo funcional e benefícios sociais, tal como legalmente estipulado.

Ambas as partes manifestaram ainda o firme propósito de, pela via do diálogo e da concertação, dirimir, compor ou resolver alguma questão, problema ou litígio entre o Banco e os trabalhadores.

Consciente das responsabilidades que detém como o Sindicato com maior representatividade no Crédito Agrícola, o MAIS está, desde a primeira hora, a acompanhar este processo.

Como sempre, o Mais Sindicato está ao dispor dos sócios para prestar todo o apoio e esclarecimentos que entendam necessários, seja através dos seus dirigentes como através dos Serviços Jurídicos. ▀



Lar comemorou mais um aniversário

Os residentes festejaram o 31.º aniversário do Lar de Idosos do SAMS com uma pequena festa que incluiu música, um desfile e, claro, o bolo de aniversário

PEDRO GABRIEL

Aberto desde 1993, o Lar de Idosos do SAMS do Mais Sindicato continua a ser uma referência na área do envelhecimento e da oferta de cuidados. A efeméride foi comemorada com um jantar no dia 27 de maio que contou com a participação de António Fonseca e



João Ferreira, respetivamente presidente e vice-presidente do Mais Sindicato, Cristina Trony e Mónica Gomes, elementos da Direção.

A boa disposição foi uma constante, com o Grupo de Cavaquinhos da USAZ (Universidade Sénior de Azeitão) e o Grupo de Actuação da Universidade Sénior do Barreiro a assumirem as despesas da animação musical.

Além da música, houve também um desfile de moda, com os residentes a exibirem as suas roupas e chapéus preferidos enquanto eram brindados com um enorme coro de aplausos por parte de quem assistia.

Com grande entusiasmo, as velas foram sopradas e todos puderam adoçar a boca com o bolo personalizado com o logotipo e uma fotografia do Lar.

Foi sem dúvida um final de dia diferente que alegrou todos os residentes. 



Semanas temáticas promovem comportamentos mais saudáveis

Promover a consciencialização e educação em saúde é o principal objetivo das semanas temáticas desenvolvidas pela equipa de enfermagem do SAMS. Dirigidas aos beneficiários e utentes do Centro Clínico de Lisboa, frequentemente integram ações de prevenção e de rastreio de patologias

INÊS F. NETO

A equipa de enfermagem do SAMS organiza e promove ao longo do ano a iniciativa “Semanas temáticas em saúde”, um conceito de comunicação cujo objetivo é a promoção de um determinado tema específico trabalhado numa perspetiva interdisciplinar.

O projeto tem como objetivo “desempenhar um papel importante na promoção do conhecimento, na mobilização da comunidade e na busca por soluções para desafios sociais e globais”, especificam os seus responsáveis. O compromisso foi escolher temas significativos no âmbito

da saúde que permitam desenvolver atividades concretas em torno desse tópico durante um determinado período, envolvendo beneficiários e utentes de forma a promover a consciencialização e educação em saúde.

Os temas são diversos e a sua programação acompanha a calendarização nacional e internacional, de forma a existir um alinhamento comunicacional que melhore a adesão à temática, como são exemplos o Dia Mundial da Alimentação, o Mês da Prevenção do Cancro da Mama ou o Dia Mundial da Criança (**ver quadro**). A divulgação das iniciativas é feita nos múltiplos canais de comunicação, como redes sociais e e-mail, entre outros.

Interação

A seleção de temas é centrada no público-alvo e engloba assuntos pertinentes como a segurança do doente, a adesão à terapêutica, a promoção de rastreios e a divulgação de conceitos e comportamentos para uma vida saudável.

Algumas das temáticas justificam o desenvolvimento de uma interação direta com beneficiários e utentes, e nesses casos é criado um ponto de referência ao tema no átrio do Centro Clínico, onde profissionais de saúde explicam a pertinência e as ações que se programam em torno da iniciativa.

Entre as atividades desenvolvidas refira-se, entre outras, a distribuição de maçãs no âmbito do Dia Mundial da Alimentação, a avaliação da tensão arterial e do risco de doença cardiovascular durante o Mês do Coração, a promoção da importância do rastreio dos sinais da pele no Dia Europeu do Melanoma ou, ainda, as atividades infantis na celebração do Dia Internacional da Criança.

A equipa de enfermagem destaca que deste primeiro contacto proporcionado durante as ações "frequentemente tem surgido a necessidade de encaminhamento para as consultas médicas da especialidade para avaliação individual, por se terem identificado alterações que o justificam".

Divulgação

Segundo os responsáveis das "Semanas temáticas", esta estratégia não só tem permitido abordar uma variedade de temas ao longo do ano, mas, simultaneamente, possibilita a divulgação da carteira de serviços do SAMS



e incentiva as pessoas a envolverem-se na discussão do tema, promovendo assim a sua literacia, de forma a compreenderem melhor os problemas e os desafios da saúde.

"A metodologia é catalisadora da mudança positiva, ao gerar discussões e ações que levem a uma maior conscientização e comprometimento com a solução", salientam os responsáveis. ▶

Ações para beneficiários

As semanas temáticas proporcionam a promoção do conhecimento sobre diversos temas de saúde e incluem interação direta com os beneficiários.

Eis as ações já realizadas

Mês	Tema	Dia e Cor oficial	Ações para beneficiários
Setembro 2023	Segurança do doente Regresso às aulas	Dia 17 Laranja	Folheto de adesão terapêutica Rastreio de Oftalmologia pediátrica
Outubro	Cancro da mama Dia Mundial Alimentação	Rosa Dia 16	Mês da Prevenção Nutrição Distribuição de maçãs
Novembro	Mês da diabetes	Azul	Várias atividades, incluindo rastreio da retinopatia diabética
Dezembro	SIDA Nutrição - Natal	Vermelho	- Folheto "Ceia de Natal"
Janeiro	Bem-estar emocional	-	Folheto sobre bem-estar emocional
Março	Mês prevenção cancro colorretal	-	Vídeo nas redes sociais

Aventura e animação marcam Dia da Criança do MAIS

Os mais pequenos comemoraram da melhor maneira o dia que lhes é dedicado com uma manhã repleta de atividades, boa disposição e muita adrenalina

Pedro Gabriel



Foram muitos os filhos e netos de sócios do Mais Sindicato que marcaram presença no Adventure Park, no Complexo Desportivo do Jamor, no feriado de 30 de maio, tantos que houve necessidade de os dividir em dois grupos. A ocasião assinalou o Dia Internacional da Criança, que se comemora anualmente a 1 de junho. Os membros da Comissão da Juventude Tânia Maltez e Luís Roque fizeram a chamada e deram algumas informações adicionais.

Para a atividade de arborismo, os participantes precisavam de ter uma altura mínima de 1,10 metros pelo que, na dúvida, tinham uma régua para se medirem e poderem participar.

O primeiro grupo começou então pelo arborismo

passando de árvore em árvore através de pontes. E quando algum mostrava receio, os monitores estavam prontos a ajudar a superarem o medo. Cá em baixo, os pais, munidos de telemóveis e máquinas fotográficas para registarem o momento, iam lançando palavras de incentivo aos seus filhos. Aos poucos o medo dissipou-se, pelo que na reta final já não houve problemas para percorrer o longo *slide* que fechava o percurso. E quem quisesse repetir o feito podia fazê-lo as vezes que quisesse.

Muito por onde escolher

Enquanto o primeiro grupo saltava de árvore em árvore, o segundo dedicou-se às várias atividades.





Um grupo de crianças escolheu as pinturas faciais, outras os insufláveis ou a modelagem de balões. Havia ainda uma baliza e um cesto para quem quisesse tentar a sorte do futebol ou no basquetebol, ou jogos tradicionais, como o derrube de latas com uma pequena bola. Pelo meio, umas pipocas acabadas de fazer iam entretendo. A meio da manhã, todos foram chamados para um pequeno lanche para retemperar forças e quando todos já estavam saciados foi a vez de o segundo grupo se aventurar no arborismo. Foi uma manhã muito bem passada por parte de miúdos e graúdos, cujo cansaço já era visível no final, mas também a satisfação e boa disposição com que comemoraram mais um Dia da Criança. 🍷



Festa em Torres Vedras

O Dia Internacional da Criança também foi comemorado em Torres Vedras



Insufláveis, trampolins, jogos tradicionais e desportivos e minigolfe. As atividades organizadas pela Secção Regional de Torres Vedras levaram um grupo de crianças a um grande divertimento no sábado, dia 1 de junho. Durante três horas, o Vimeiro Clube Aventura foi palco de animação para os filhos e netos dos sócios do MAIS. A felicidade espelhada na cara dos petizes foi prova disso.



Comissão de Igualdade quebra tabu com tertúlia

Um debate sobre chefias tóxicas e o efeito sobre a saúde mental dos trabalhadores levou um grupo de sócios ao Museu da Música Mecânica. Um tema sensível e que necessita de ser trazido para o espaço público

PEDRO GABRIEL

A Tertúlia sobre “Chefias Tóxicas”, organizada pela Comissão de Igualdade, decorreu no dia 25 de maio, no Museu da Música Mecânica, no Pinhal Novo. Com mais de 600 peças que se movimentam por sistemas exclusivamente mecânicos e abrangem fundamentalmente o período de finais do séc. XIX até à década de 30 do séc. XX, o museu é dedicado à coleção de Luís Canguero, composta por vários instrumentos de música mecânica tais como fonógrafos, gramofones e outras peças relacionadas.



Os participantes na tertúlia fizeram uma visita ao Museu da Música Mecânica

As peças encontram-se em pleno estado de funcionamento, pelo que foi possível aos participantes ouvirem a música que se fazia em várias épocas.

Debate

Apesar do tema sensível, a tertúlia decorreu num ambiente descontraído e animado, tal como se pretendia.

O formador Bruno Pedrosa liderou o debate no auditório do museu, quebrando desde logo um tema que é ainda mais tabu do que seria desejável.

Ao longo das duas horas de conversa foram abordadas várias temáticas, desde logo a importância da saúde mental no local de trabalho e como as chefias têm um peso preponderante no desempenho, ou falta dele, dos elementos das suas equipas.

Os participantes aprenderam também a identificar uma chefia tóxica, os fatores que influenciam a capacidade de lidar com uma chefia tóxica e estratégias para lidar com ela, dos quais se destacam:

- Trabalhar o autoconhecimento;
- Aprender a dominar o nosso foco;
- Desenvolver a autoconfiança;
- Humanizar a pessoa.

Partilha

Os participantes não se coibiram de partilhar experiências e opiniões, evidenciando a ideia que apesar de ser um tema recorrente dentro das empresas e organizações, há ainda muito trabalho pela frente, sendo necessário cada vez mais reforçar a autoconfiança das pessoas, pois só assim será possível eliminar as chefias tóxicas que se “alimentam” do desconforto das suas equipas.

A Comissão de Igualdade acredita que eventos com este ajudam a construir um futuro melhor nas empresas e organizações, esperando poder repeti-lo, conseguindo assim chegar a mais pessoas e contribuir para que a mudança aconteça. ▀



Paulo Alexandre (ao meio), ostentando o troféu de homenagem do Sindicato, entregue por Humberto Cabral (últ. à eq.) e João Ferreira (últ. à direita)

Uma vida entre cifrões e canções

Chama-se Modesto Santos, embora seja por todos conhecido pelo nome artístico Paulo Alexandre, cantor do célebre “Verde Vinho”. Menos comum do grande público é a sua carreira de bancário, que desenvolveu a par da música. No livro “Duas vidas numa” o sócio do MAIS revela esse percurso paralelo

INÊS F. NETO

Paulo Alexandre, nascido em Vouzela em 1931 e batizado como Modesto Pereira da Silva Santos, é um dos 90 sócios mais antigos do MAIS homenageados por ocasião do aniversário do Sindicato, em dezembro do ano passado. Por se encontrar adoentado e não ter podido estar presente na celebração, mais tarde recebeu em sua casa o vice-presidente João Ferreira e o diretor Humberto Cabral, que fizeram questão de lhe entregar em mão o troféu de homenagem.

Bem-disposto e sensibilizado, Paulo Alexandre retribuiu a visita oferecendo à biblioteca do Sindicato o livro de sua autoria “Duas vidas numa só – entre cifrões e canções”, uma espécie de autobiografia em que revela episódios do seu trajeto, uns conhecidos e outros inéditos para a maioria das pessoas. Embora publicado em 2010 (1.ª edição), o livro continua a merecer referência e é uma oportunidade para quem ainda não o leu. Prefaciado pelo escritor e também bancário Júlio Conrado e pelo já desaparecido locutor Artur Agostinho, o livro é dividido por décadas e profusamente ilustrado com fotografias, reprodução de cartazes e de recortes de notícias sobre a sua carreira musical.

Bancário...

Paulo Alexandre começou a trabalhar como groom num banco quando tinha somente 13 anos, entrando pela mão do diretor, em casa de quem tinha cantado numa festa a

convite da esposa, uma vizinha que gostava de ouvi-lo. Terminou a carreira de bancário 37 anos depois, sendo reformado, a seu pedido, quando exercia as funções de diretor do Departamento de Relações Internacionais do então Banco Pinto & Sotto Mayor (atualmente Millennium bcp). Foi ainda administrador do IAPMEI.

... e cantor

Já a sua paralela carreira artística inicia-se oficialmente em 1954 na então Emissora Nacional (hoje RDP). Na estação fez teatro radiofónico enquanto jovem e, mais tarde foi realizador e apresentador de programas.

Atuou com regularidade, quer a solo quer com o conjunto “4 de Espadas”, que formou. Apesar de uma interrupção nos espetáculos devido aos compromissos como bancário, nunca deixou de gravar, atingindo os 48 discos, entre os quais o seu maior êxito: “Verde Vinho”, que lhe valeu três discos de ouro em Portugal e um no Brasil.

Pelo caminho ficaram muitas histórias, que revela neste livro. ▶



Título: Duas vidas numa só

Autor: Paulo Alexandre

Editora: Ésquilo

N.º pág.: 256

Preço: 18,68€ (14,94€ no site da editora)



Bowling

Olinda Bettencourt sagra-se campeã regional

A concorrente da Unicre repetiu o feito alcançado em 2022 e arrecadou o troféu na derradeira prova

TEXTOS: PEDRO GABRIEL

A final do XVIII Torneio de Bowling do Mais Sindicato realizou-se no dia 25 de maio, nas Caldas da Rainha, reunindo 20 atletas em busca do principal troféu regional. Olinda Bettencourt foi a vencedora ao totalizar 515 pontos no somatório dos três jogos realizados (141-172-202).

Pedro Pela (BdP) terminou em segundo, com 503 (142-194-167), enquanto Eduardo Ribeiro (Unicre) finalizou na terceira posição, com um total de 453 pontos (167-150-136). A Unicre dominou a final do MAIS ao conseguir também triunfar a nível coletivo, tanto em femininos como em

masculinos. A cerimónia de entrega dos troféus aos vencedores contou com a presença de Pedro Soares, membro da Direção do Mais Sindicato. As Caldas da Rainha vão receber também a final nacional da modalidade, agendada para os dias 9 e 10 de novembro. ▶

Surfcasting João Agualusa termina em primeiro

Já é conhecido o campeão regional de surfcasting. Após a realização da terceira prova, João Agualusa terminou à frente na classificação geral. GDST venceu coletivamente

A derradeira prova regional dos Encontros de Pesca Desportiva de Surfcasting 2024 teve lugar no dia 1 de junho, na praia Sol Troia. João Sousa Feira (GDST) foi o melhor classificado na zona A, enquanto Fernando Antão fez o mesmo mas na zona B. João Nunes Carvalho (GDST) foi o mais forte na zona C e João Agualusa venceu na zona D. Por equipas, o GDST (João Sousa Feira, João Agualusa, Silvério Velez e Manuel Pinheiro) venceu a prova, relegando o

GDBPI, de José Duarte, Carlos Silva e Jorge Ribeiro, para o segundo posto. Os SSCGD (Fernando Antão, José Lopes, João Sousa, Luís Esteves) ficou em terceiro lugar.

Novo campeão

O vencedor final é apurado após o somatório das três provas que compõem o campeonato. Assim, João Agualusa sagrou-se campeão por ter sido o mais consistente ao longo

das provas. Carlos Silva terminou em segundo e João Sousa Feira em terceiro. A prestação na última prova ajudou o GDST a vencer coletivamente. O CMBCP (António Marques, Rui Santos, Joaquim Ferreira, Vítor Carvalho) foi segundo, ao passo que a terceira posição ficou para o GDBP-A (Joaquim Fernandes, Mário Bebian, João Nunes Carvalho, João Rosa). A final nacional realiza-se em Espinho no dia 12 de outubro. ▶



Convívio piscatório reuniu bancários

O evento contou com a participação de 14 concorrentes e terminou com a vitória de António Grave

O convívio, organizado em conjunto pelas Secções Regionais de Santarém e Tomar, realizou-se no dia 30 de maio, no Açude dos Gagos.

António Grave (novobanco) foi o vencedor com 22300 gramas capturados, seguido de Pedro Peralta (novobanco), com 19500. Luís Valério (CGD) foi terceiro, com 12500 gramas. Os 14 concorrentes capturaram um total de 93650 gramas.

No final da pescaria, os concorrentes juntaram-se para um animado almoço-convívio que serviu também para distribuir os prémios aos vencedores.



Fins-de-semana de excelência entre Arouca e Aveiro

O passeio a Arouca e à ria de Aveiro foi um verdadeiro sucesso. E como o Mais Sindicato não deixa ninguém de fora, abriu uma segunda data para o mesmo destino, que também foi coroada com êxito

PEDRO GABRIEL

O primeiro fim-de-semana de passeio por terras aroquesas e aveirenses foi em 25 e 26 de maio e contou com 54 pessoas.

O grupo reuniu-se cedo junto ao Centro Clínico do SAMS e partiu em direção a Arouca, onde almoçou no hotel.

Após o repasto, foi tempo de visitar a Serra da Freita e o miradouro sobre a Cascata da Mizarela, com a sua impressionante queda de água com 60 metros em pleno rio Caima. Ainda no sábado, o grupo ficou a conhecer a Casa das "Pedras Parideiras" e a Casa dos Doces Conventuais, uma visita com degustação incluída.

No domingo, os sócios partiram em direção aos Passadiços do Paiva, cujo

maior ponto de atração acabou por ser a Ponte Suspensa.

Já em Aveiro e depois do almoço, a tarde ficou reservada para um passeio de barco na Ria e pela degustação dos sempre irrecusáveis ovos-moles, o doce típico aveirense.

Esta proposta obteve muita procura por parte dos sócios, pelo que o MAIS abriu uma data extra. No fim-de-semana de 15 e 16 de junho, foi a vez de outro grupo ficar a conhecer os encantos de Arouca e de Aveiro, numa viagem realizada nos mesmos moldes da anterior. ▶

Sócios visitaram Adega Cooperativa da Vidigueira



A Secção Regional de Beja levou um grupo de sócios a visitar a Adega Cooperativa da Vidigueira

No dia 8 de maio, um grupo de 25 sócios, alguns acompanhados pelas esposas, reuniu-se para uma visita à Adega Cooperativa da Vidigueira. Uma vez ali, a curiosidade fez com que muitas perguntas fossem feitas sobre a história do local e os vários processos que se desenrolam até à obtenção do produto final.

Já o almoço, como não podia deixar de ser, foi constituído pelo melhor que a gastronomia alentejana tem para oferecer.

Antes de regressarem a casa, os sócios deslocaram-se à loja onde puderam adquirir algumas lembranças. No final, a opinião foi unânime: esta foi uma grande visita que será, sem dúvida, para repetir. ▶

Karting



Inscreva-se já no próximo campeonato

O Bankarting - Campeonato Interbancário de Karting 2024 já tem calendário definido. Arranca em setembro e terá duração de dois meses

PEDRO GABRIEL

A primeira prova terá lugar no Bombarral no dia 14 de setembro. A 28 do mesmo mês será a vez do kartódromo de Évora acolher uma corrida. Em outubro mais duas provas, no dia 10 na Batalha e no dia 26 no Montijo. Novembro será o mês de todas as decisões. A quinta prova será no dia 9, em Leiria e a final regional está agendada para dia 16, no Montijo. A inscrição tem o custo de 150€. Não perca tempo e faça já a sua. ▶

Pescaria Frutuosa

Entre o rio e o mar, o Orlando pescou 50 peixes (com nomes correntes ou outros por que são também conhecidos, e com uma ou outra letra comum a dois deles).
Depois da pescaria, notou no cofo uma série de letras que, ordenadas, formavam um provérbio.
– Que provérbio seria?



A sortear: Prémio Porto Editora

Hieróglifos Comprimidos

1

MI

SO

8 Letras

2

dEus

Provérbio 11 letras

3

LAI

BA

9 Letras

A sortear: PRÉMIO MAIS

Palavras-cruzadas

Problema 453

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	T	★	M	A	I	S	B	A	N	C	Á	R	I	O	★	A
2	E			★			A	★		O			★			N
3	M						N			M						I
4	P						C			E						V
5	O						Á			M						E
6	★						R			O						R
7	L						I			R						S
8	I						O			A						Á
9	V						S			M						R
10	R						★			★			★			I
11	E			★							★					O

HORIZONTAIS:

2 – Lê. Sem roupa. Atitude de orgulho. Salário Mínimo Nacional. 3 – Pedra de amolar. Período de 12 meses. Circular. 4 – Ferrão. Muitos [fig.]. 5 – Rogada. Âmagô. Roube. 6 – Fúria. Requentes. Símbolo de érbio. 7 – Suposta influência da Lua. Agora. Erva-doce. 8 – Muitos [fig.]. Graça [fig.]. Inhame do Brasil. 9 – Valor Acrescentado. Letra do alfabeto grego... Predestinar. 10 – Jogo em que se atira uma moeda a uma figura traçada no chão... Planta liliácea oriunda da China. Batráquio anuro... Juntei. 11 – Agarra-se com gavinhas. Medida de 25 litros... Trabalho de noite.

VERTICAIS:

2 – Tecido fino, espécie de escumilha. Açou graça a. Porcelana antiga de cor amarela e de origem chinesa. 3 – Ministério da Educação. Estacam. Segua. 4 – Mutável. 5 – Símbolo de índio. Lava áspera e escoriácea... O mais [ant.]. Símbolo de lantânio. 6 – Transpira. Nome vulgar do óxido de cálcio. 8 – Pau-ferro... [Brasil]. 9 – Símbolo de neptúnio. Cumes. Abreviatura de idem. 11 – Pessoa notável na sua especialidade [fig.]. Ética. 12 – Monarca. Pessoas que têm grande admiração por alguém. 13 – Fluxo e refluxo. 14 – Aqueles. Estar mergulhado num líquido. 15 – Comprado na feira.

A sortear: Prémio Porto Editora

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

“As algas são os farrapos do vestido das sereias”

António Nobre (1867-1903), poeta português

Certo ou Errado?

Assinale as conclusões certas e as erradas

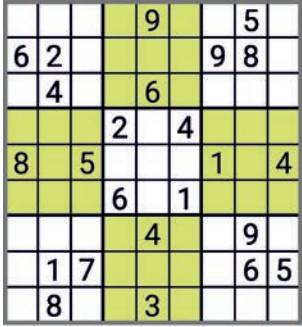


A sortear: Prémio Porto Editora

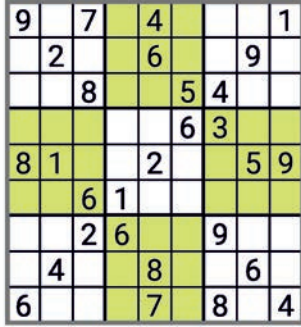
Sudoku

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.

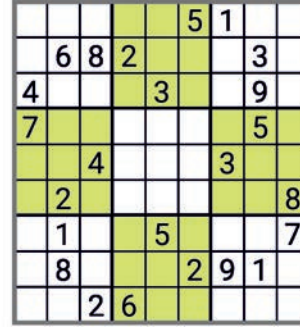
Fácil 408



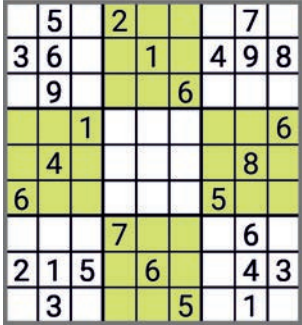
Médio 408



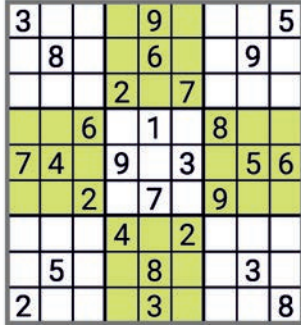
Difícil 408



Fácil 409



Médio 409

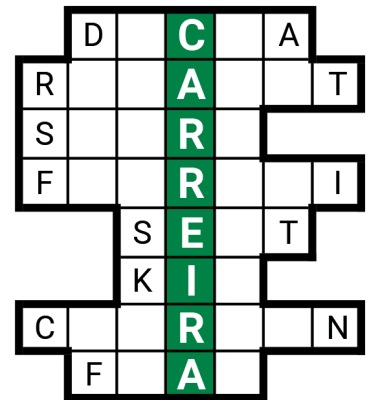


Difícil 409



Os nossos Automóveis

Complete os seus nomes



A sortear: Prémio Porto Editora

Enigma Figurado

(expressão corrente)

A sortear: Prémio MAIS



PARABÉNS,

chegámos

este mês

aos **30 anos!**



Resultados do «Tempo Livre» 451



Palavras-Cruzadas: Premiado: Isabel Maria Madeira Monteiro (Almada).

Crucigrama: Premiado: José Maria Marquez (Nisa).

Adivinha: Peru. Premiado: Arnaldo Jaime Sarmento (Valpaços).

Vai & Vem: Sarem/Meras, Rales/Selar, Apraz/Zarpa, Socas/Sacos, Arava/Avara, Melar/Ralem, Ratam/Matar. Premiado: Luísa Almeida Rodrigues (Amadora).

Fruta para Todos: Melão, Anona, Quivi, Morango, Cidra, Cereja, Nêspira, Papaia, Goiaba, Laranja, Abacate, Pêssego, Ameixa, Avelã, Figo, Amora. Premiado: Rui Jorge Martins Alves Meirim (Sintra).

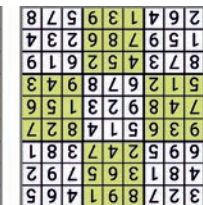
Enigma Figurado: De faca e calhau (diz-se de pessoa rija e determinada, capaz de agredir quem se meta com ela). Premiado: Filipe Manuel Brito Soares (Lisboa).

Nota: Agradecemos que acuse a receção do seu prémio.

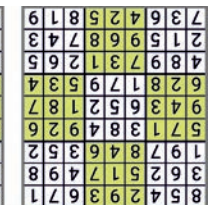
Soluções



Difícil 409



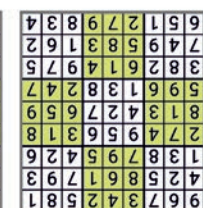
Médio 409



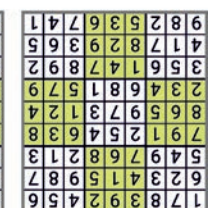
Fácil 409



Difícil 408



Médio 408



Fácil 408

«Tempo Livre» 453 Ano XXX Respostas até 25. julho . 2024



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.