

Mais Bancário



Afirma diretora clínica-adjunta do SAMS

**“O médico assistente é o pilar
dos cuidados de saúde”**

Ligue-se @ Nós



NÚMERO DE
UTENTE DO SERVIÇO
NACIONAL DE SAÚDE
(SNS OU SRS)

01

NÚMERO DE
IDENTIFICAÇÃO
FISCAL (NIF)

02

ATUALIZE
OS SEUS DADOS
PESSOAIS E DO
SEU AGREGADO

TELEFONE

05



E-MAIL

04



MORADA

03



ANTÓNIO FONSECA

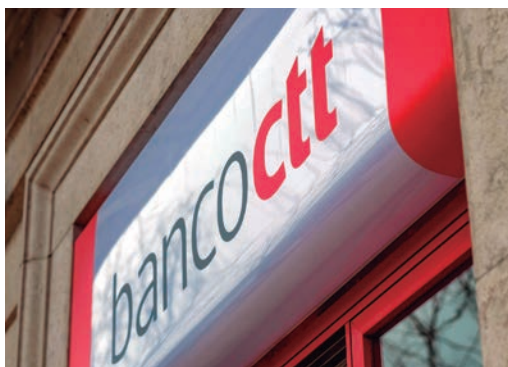
Celeridade e seriedade negocial, precisa-se!

A intransigência das Instituições de Crédito (IC) à mesa das negociações não é novidade para ninguém. Infelizmente, este é um comportamento que se tornou habitual nos últimos anos. As rondas negociais prolongam-se no tempo, com sessões consecutivas de impasse, com os negociadores das IC a negarem avançar ou, quando muito, a solicitarem mais tempo para análise. Os argumentos são de todos conhecidos e nem os próprios parecem acreditar no que dizem: a conjuntura económica pode alterar-se, os riscos internos e externos são muitos... mas trimestre após trimestre, ano após ano, os bancos aumentam os lucros, desmascarando factualmente as suas previsões falaciosas.

Além do objetivo de tentar vencer os Sindicatos pelo cansaço – diligência infrutífera, como já puderam comprovar – cria impaciência nos bancários, ansiosos por ver o aumento chegar aos seus salários. Por diversas vezes os Sindicatos da UGT propuseram uma negociação rápida, benéfica para ambas as partes; também propuseram uma negociação para dois anos, que eventualmente poderia ser corrigida se o resultado se afastasse de forma significativa da realidade – modelo este em prática em muitos países europeus e com provas dadas. Agora, em mais uma tentativa para evitar que a história se repita, os Sindicatos sugeriram fechar simultaneamente a revisão salarial para 2024 e 2025.

O nosso objetivo é que os aumentos não voltem a ser processados no final do ano devido ao arrastar das negociações e os bancários possam receber a atualização salarial de 2025 logo em janeiro, sabendo com o que contam para planear a sua vida – o que é da mais elementar justiça.

Chegados aqui, só resta dizer: celeridade e seriedade negocial, por favor! 🍅



6

Sindical

Banco CTT
faltou à reunião
de conciliação



8

Sindical

XXXIII Encontro de Delegados Sindicais
do Banco de Portugal

Sindical

A Palavra ao sócio | 5

Banco CTT faltou à reunião de conciliação | 6

Prémio de antiguidade: Relação confirma razão dos
Sindicatos da UGT | 7

XXXIII Encontro de Delegados Sindicais do Banco de Portugal | 8

Boas práticas para ouvir trabalhadores | 10

Fundo de Pensões Unicre: Ganho financeiro melhora nível
de financiamento | 11

Questões Jurídicas

A importância dos instrumentos de resolução
de conflitos legais | 14

Formação

Novo ano, novos cursos | 16

Entrevista | Teresa McGuire

"O Médico Assistente deve ser o primeiro ponto de contacto
do doente com o SAMS | 18

Benefícios para o paciente | 20

Visto de fora

Combater a inflação sem prejudicar o contribuinte | 22

Tempos Livres

Sócios em viagem dupla por Porto Santo | 26

Uma viagem ao reino da magia | 27

Karting: Nuno Miguel Rosa é líder regional | 28

Pesca de Alto Mar: Luís Ferreira sagra-se campeão | 28

Faça já a sua escolha de réveillon! | 29

Necrologia | 30

Talento à prova | 32

Passatempos | 34



16

Formação

Novo ano,
novos cursos

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: 33.241 exemplares (4.241 enviados por correio eletrónico)
Periodicidade: Mensal
Depósito legal: 310954/10
Registado na ERC: n.º 109.009
www.mais.pt

Estatuto Editorial
Consultável através do endereço:
[https://www.mais.pt/atividadesindical/informacao/publicacoes/
Pages/estatutoeditorial_bancario.aspx](https://www.mais.pt/atividadesindical/informacao/publicacoes/Pages/estatutoeditorial_bancario.aspx)

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

A Palavra ao sócio



Agradecimentos ao SAMS

Quero elogiar o Dr. Jorge Vilela e a técnica Carina Nunes pela competência, disponibilidade, simpatia. Resposta pronta a todas as questões e sempre dada com simpatia.

*Maria Isabel Chaves,
Beneficiária n.º 2766671*

Sou doente oncológica e diabética. Neste momento, devido a tomar cortisona, a diabetes tem estado muito descontrolada.

Quero realçar aqui o cuidado, profissionalismo e carinho da Dr.ª Estela Mateus (Diabetologia) ao controlar-me várias vezes por dia, indicando-me a dose de insulina que devo tomar na altura.

Profissionais com esta dedicação, em minha opinião, devem ser preservados para bem dos serviços e dos doentes.

Obrigada de todo o coração, Dr.ª.

*Maria Lucília Barahona Rodrigues
Beneficiária n.º 2640153*

Grande Angular

O Jornal Económico

Igualdade Salarial: homens ainda recebem mais do que as mulheres

A igualdade salarial ainda não é uma realidade em Portugal, apesar de todos os esforços que têm sido feitos nos últimos anos.

Num momento em que a diretiva europeia sobre a transparência salarial tem de ser transposta até 2026, a Mercer revela que os homens portugueses ainda ganham mais que as mulheres, numa diferença média de 10%.

O estudo da Mercer, que englobou 120 empresas em território nacional de diferentes setores, mostra que 59% destas companhias admitem estar a trabalhar ativamente o tema da transparência salarial, mas 40% assumem ainda não conhecer a diretiva e as suas implicações.

As empresas assumem trabalhar o tema principalmente pela estratégia de equidade salarial (73%) e o facto de o tópico fazer parte do modelo de valores da organização (51%).

"As organizações reconhecem enfrentar desafios significativos, apontando como mais proeminentes estarem ainda a perceber o que fazer em matéria de transparência salarial (43%), a criação de uma estrutura de classificação que permita a identificação de postos de trabalho comparáveis (41%) e o desenvolvimento de análises de equidade salarial (38%)", lê-se na análise.



Atualmente apenas 33% das empresas inquiridas partilham com os colaboradores a banda salarial para a sua função e apenas 10% partilham informação sobre a compensação prevista para a função.

Ainda assim, metade (cinco em cada 10) admite ter de aplicar mudanças moderadas ou significativas às políticas de compensação para cumprir os requisitos mínimos da diretiva europeia.

Apenas 5% das organizações vão ter de reestruturar completamente as suas políticas de compensação e 13% revelam não saber o impacto da medida nas estruturas. Sobre a frequência com que avaliam o nível de equidade salarial, 35% das empresas afirmam fazê-lo anualmente e 45% de "tempos em tempos", com a maioria das organizações (70%) a desenvolver este processo através de recursos internos.

Banco CTT faltou à reunião de conciliação

Mostrando um total desrespeito pela lei e pelas instituições, o Banco CTT primou pela ausência na primeira reunião de conciliação com os Sindicatos convocada pela DGERT. MAIS, SBN e SBC vão solicitar uma nova reunião de conciliação



INÊS F. NETO

A primeira reunião de conciliação do processo que opõe os Sindicatos da UGT ao Banco CTT foi agendada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) do Porto para dia 20 de novembro. Mas, para espanto de todos, o banco não compareceu. A falta de consideração do Banco CTT pelos seus trabalhadores e representantes sindicais ao recusar sistematicamente todas as propostas de negociação de uma convenção coletiva de trabalho, manifestou-se novamente ao não comparecer, nem se fazer representar, na reunião de conciliação agendada, o que consubstancia um desrespeito à lei e, consequentemente, a prática de uma contraordenação grave – o que foi, também, um desrespeito às instituições públicas, pois a DGERT é um serviço da administração central do Ministério do Trabalho. Face a tal comportamento, que consideram inadmissível,

MAIS, SBN e SBC vão requerer à DGERT a remarcação de uma reunião de conciliação.

Sempre contra

Recorde-se que esta posição do Banco, infelizmente, não é novidade. Desde 2019 foram várias as comunicações enviadas ao Banco CTT por estes Sindicatos, propondo-lhe diversas soluções que permitissem abranger os seus trabalhadores por via da aplicação de um Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), formalizado através da adesão ao ACT do Setor Bancário, como o fizeram muitas outras instituições, ou, em alternativa, negociando-se um Acordo de Empresa, à semelhança do que existe na 321 Crédito e no setor. As respostas foram sempre negativas.

Os Sindicatos da UGT continuarão firmes na linha da frente, lutando incansavelmente pelos direitos e dignidade de todos os trabalhadores. ▶



Prémio de antiguidade: Relação confirma razão dos Sindicatos da UGT

Tribunal da Relação de Lisboa repetiu a decisão anterior, dando razão aos Sindicatos da UGT contra a posição dos Bancos no método de contagem do tempo para o prémio de antiguidade

INÊS F. NETO

Após o Tribunal da Relação de Lisboa ter ordenado a repetição do julgamento do processo denominado “Prémio de Antiguidade”, decidiu agora a favor da pretensão dos Sindicatos da UGT, repetindo a decisão anterior em ação movida pelo MAIS, SBN e SBC. O Mais Sindicato, o SBN e o SBC sempre pugnaram, desde o primeiro minuto, pela interpretação que o Tribunal da Relação reconheceu agora, de acordo com a Lei e a Constituição: o prémio de antiguidade, que constava do ACT do Setor Bancário substituído pelo ACT 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. Com efeito, a posição que estes Sindicatos defendem respeita um princípio sagrado do Direito Laboral: a regra da continuidade do tempo na contabilização dos anos de serviço.

Proporção direta

Assim, 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 pela 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, desta forma, a proporção direta de x/15, x/25, x/30. Esta tese mereceu, repita-se, o acolhimento do Tribunal da Relação de Lisboa, agora e no passado, tendo, logo no primeiro Acórdão, ficado assente que o método de contagem que os Sindicatos perfilham é o único que merece acolhimento legal.

Contra pagamento escalonado

Naturalmente, e tendo em conta o princípio referido, o que está em causa no presente acaba por ser de apreensão simples: em momento algum se pode retirar do clausulado em vigor uma interpretação que, atendendo ao vencimento do prémio de antiguidade, se estribasse em pagamentos escalonados em razão de períodos de tempo analisados em separado, ou “compartimentados”.

Estes Sindicatos continuarão sempre na defesa intransigente dos direitos dos seus associados. 

XXXIII Encontro de Delegados
Sindicais do Banco de Portugal

Revisão do Acordo de Empresa dominou debate

Valorização dos trabalhadores, boas práticas de participação e negociação sindical foram outros temas abordados na reunião anual que juntou sindicalistas, delegados e responsáveis do banco público

INÊS F. NETO



O XXXIII Encontro de Delegados Sindicais do Banco de Portugal (BdP) decorreu sob o signo das alterações introduzidas no Acordo de Empresa (AE) pela revisão recentemente concluída entre o Banco e os três Sindicatos dos Bancários da UGT. A reunião, que desta vez se realizou na agência de Évora, entre os dias 9 e 11 de outubro, foi organizada pela Secção Sindical do BdP do Mais Sindicato e contou com a presença de representantes do MAIS, do SBC e do SBN, bem como de administradores e diretores do Banco.

A revisão do AE foi abordada logo na sessão de abertura. “Nos últimos meses tem decorrido a negociação da revisão do Acordo de Empresa do Banco de Portugal, que juntou na mesa negocial o Mais Sindicato, o SBN, o SBC e o Banco de Portugal”, referiu Rui Lavoura, coordenador da Secção Sindical, adiantando a reflexão que necessariamente seria feita ao longo do debate.

Mas uma certeza é já possível evidenciar: “Podemos refletir se as alterações poderiam ter ido mais além, mas a melhoria de alguns benefícios, sem que tenha sido perdido qualquer benefício existente, é um claro sinal positivo visível no resultado desta negociação entre os Sindicatos e o Banco”, frisou.

“O Banco de Portugal e os Sindicatos têm mantido um espírito de negociação vivo e é muito importante dar-lhe continuidade”, salientou por sua vez António Fonseca. “Os direitos dos trabalhadores nunca estão completamente atingidos, e apesar da evolução da negociação ter sido positiva, poderíamos ter ido mais longe. O caminho faz-se caminhando. Este foi um passo e existirão outros momentos de negociação”, acrescentou o presidente do MAIS.

Uma visão igualmente partilhada por Henrique Rego e João Lopes, diretores, respetivamente, do SBN e do SBC.

Benefícios

Os principais benefícios resultantes da revisão do AE foram destacados não só pelos sindicalistas, mas também pelos responsáveis do Banco, nomeadamente pela administradora Teresa Adegas e pelo diretor de Recursos Humanos Pedro Raposo.

E dada a sua importância para os trabalhadores foi também tema central de um dos painéis de debate, que teve como oradores Humberto Cabral e João Lopes, dos Pelouros de Contratação do MAIS e do SBC, respetivamente, além do advogado do MAIS João Escarduça.

O AE, que entra em vigor em 2025, traz, entre outras novidades, os seguintes benefícios para os trabalhadores:

- Transposição para o AE da flexibilização das regras do crédito a habitação;
- Dispensa no dia de aniversário (ou outro a acordar com o Banco quando esta data não seja dia útil);
- Aumento dos subsídios atribuídos no âmbito da parentalidade;
- Aumento das contribuições da entidade patronal para o SAMS.

Nesse sentido, Teresa Adegas salientou “a revisão e robustez” de três blocos da revisão do AE: “O regime de comparticipações em despesas de doença; a simplificação e flexibilização dos empréstimos à habitação; e a subida dos subsídios parentais existentes no Banco.”

Também os sindicalistas destacaram os novos benefícios do AE ao fazerem um balanço do processo negocial no painel dedicado ao tema, elencando os passos dados até ao



momento e os planeados para o futuro. Especificando, referiram “o aumento de 20% dos subsídios no âmbito da parentalidade”, bem como “o aumento das contribuições da entidade patronal para o SAMS”, uma medida que, consideraram, “poderá ser um bom exemplo para que o resto da Banca possa acompanhar”.

Chegar aos trabalhadores

Como é tradição nestes Encontros, a estrutura diretiva do BdP participou ativamente, dando conta das preocupações do Banco público com os trabalhadores e das suas estratégias para a valorização da força de trabalho.

“A gestão dos recursos humanos teve recentemente uma evolução muito positiva com impacto positivo para os trabalhadores”, opinou Teresa Adegas.

Concretizando algumas medidas, a administradora sublinhou “o reforço dos instrumentos do reconhecimento do mérito, do ponto de vista financeiro”, e a “criação de soluções específicas que respondem às necessidades que vinham a ser identificadas pelas direções e trabalhadores”, além, claro, das alterações no AE.

Por sua vez, Pedro Raposo partiu de resultados de vários estudos para apresentar um conjunto de indicadores comparativos dos benefícios do Banco face àqueles que são oferecidos pelo mercado, destacando, assim, algumas das principais medidas de recursos humanos implementadas em 2024.

Ciente de que as prioridades variam de acordo com os grupos etários, o diretor de Recursos Humanos identificou três gerações de trabalhadores do BdP, com características diferentes, que valorizam de forma diversa os benefícios do Banco.

De forma geral, adiantou, os trabalhadores valorizam fatores como a remuneração, o balanço entre a vida pessoal e a vida profissional, a igualdade, e a saúde e reforma.

Pedro Raposo especificou que a geração mais jovem do Banco valoriza muito a remuneração e, de forma menos significativa, o balanço entre a vida pessoal e a vida profissional. Já a geração intermédia valoriza muito o balanço entre a vida pessoal e a vida profissional, e a saúde, com maior foco nos cuidados com os filhos. E, por fim, a geração mais velha valoriza muito a saúde e a reforma.

“Os trabalhadores não valorizam as mesmas coisas numa organização ao longo da vida. A arte na gestão de recursos humanos é conseguir sistemas equilibrados que cubram todos, mantendo os benefícios equilibrados entre gerações”, concluiu.

Participação sindical

A importância destes encontros de delegados sindicais foi lembrada diversas vezes, nomeadamente pelo facto de que foi devido a um pedido feito na reunião de 2023 que a partir de dado momento a Secção Sindical passou a participar no processo negocial: Rui Lavoura nas reuniões com a Administração, e também Ana Ventura nas reuniões preparatórias.

“Esta participação foi muito importante no decurso do processo negocial”, consideraram os membros dos Pelouros da Contratação do MAIS e do SBC.

Lembrando que há sempre possibilidade de melhorar, os sindicalistas lançaram o repto aos delegados sindicais – e aos sócios em geral – para aprofundarem a reflexão sobre as atuais condições de trabalho e o que poderia ►



ser alterado em futuras negociações, garantindo que os Sindicatos estão abertos a todas as sugestões, podendo refleti-las nas suas propostas. Já na sessão de encerramento, João Ferreira voltou a frisar essa participação: “O Sindicato valoriza muito este trabalho e o que se passa nestes Encontros. Exemplo disso é o pedido que fizeram no ano passado para que os elementos

do secretariado sindical participassem nas reuniões da contratação, o que veio a suceder.”

O vice-presidente do MAIS sublinhou ainda a importância da participação da estrutura em vários fóruns, não só internos como externos. “O Sindicato tem feito um investimento na participação no Standing Committee dos Sindicatos dos Bancos Centrais Europeus porque reconhecemos a importância de acompanhar os temas que são discutidos nesses fóruns.”

“Sentimos que os trabalhadores do setor bancário começam a ter mais interesse pela atividade sindical e pela defesa de interesses coletivos”, concluiu João Ferreira.

No término dos trabalhos, Rui Lavoura agradeceu o compromisso dos delegados sindicais neste trabalho e o empenho que apresentam na defesa dos interesses coletivos.

E numa referência ao futuro próximo, o coordenador da Secção Sindical do BdP deixou a mensagem de que o trabalho terá continuidade na reunião trimestral com a Administração. “Certamente alguns temas discutidos no Encontro irão ter eco em próximas ações e iniciativas da Secção Sindical”, garantiu. ▀

Boas práticas para ouvir trabalhadores

O BdP tem em curso diversas políticas e iniciativas com o objetivo de promover uma maior participação dos trabalhadores, de forma a que as suas sugestões possam ter impacto nas decisões da Instituição



Na sessão dedicada a boas práticas de participação dos trabalhadores na vida do Banco, moderada por Ana Ventura (segundo elemento da Secção Sindical) foram apresentados alguns dos programas em curso.

Um deles é o Fórum 2 Improve, criado em 2018 com o objetivo de permitir aos trabalhadores a apresentação de sugestões à Direção, de forma estruturada. Os membros são eleitos pelos colegas para mandatos anuais, e atua em quatro vertentes: interação entre trabalhadores, vida pessoal dos trabalhadores, procedimentos internos e ambiente de trabalho.

Luís Costa Ferreira, Diretor do DSP, e Tânia Marçal, membro do Fórum, explicaram o modo de funcionamento do programa, acrescentando que as ideias dos trabalhadores são avaliadas de acordo com a sua viabilidade e o custo de implementação, e as mais relevantes são apresentadas e submetidas à Direção.

Já Pedro Lascasas, Coordenador da Unidade de Relações Laborais e Regulamentação Coletiva, destacou a

importância do programa BdP Bombordo, que agrega todas as fases desde o recrutamento até à reforma, através da criação de vários programas para acompanhar a vida do trabalhador no Banco.

Por sua vez, Maria Filipa Matos, Coordenadora da Unidade de Comunicação Interna, apresentou o Town Hall, uma iniciativa totalmente nova no BdP. Os principais objetivos são aproximar o Conselho de Administração e os trabalhadores, gerar confiança no trabalho desenvolvido, esclarecer dúvidas, dar visibilidade às preocupações dos trabalhadores ou a projetos específicos e oferecer *inputs* à gestão de topo.

O painel terminou com a intervenção da Coordenadora da Comissão de Trabalhadores. Inês Themudo Barata deu a conhecer o papel das várias estruturas representativas dos trabalhadores e as diferentes funções da Comissão de Trabalhadores (CT), das Secções Sindicais e dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho. ▀



Fundo de Pensões Unicre

Ganho financeiro melhora nível de financiamento

A Comissão de Acompanhamento analisou o Relatório Atuarial, o Relatório Financeiro e a Carteira de Ativos Financeiros da Unicre relativamente ao exercício de 2022. A comparação é feita com o exercício de 2020

PEDRO GABRIEL

O Fundo de Pensões Unicre financia um plano de pensões de benefício definido, sendo o seu associado único a Unicre, Instituição Financeira de Crédito, SA.

O Plano de Pensões passou a ser complementar ao Regime Geral de Segurança Social, dado que a partir de janeiro de 2011 os trabalhadores bancários foram integrados na Segurança Social. O plano é, deste modo, dependente das pensões atribuídas pela Segurança Social, uma vez que os trabalhadores bancários, quando da reforma, irão receber uma pensão de velhice da Segurança Social que abaterá ao valor da pensão a cargo do Fundo de Pensões.

População

No Quadro 1 é possível verificar que os dados da população revelam

uma responsabilidade global para 508 pessoas, composta por 185 reformados e pensionistas (163 em 2020), e 323 participantes ativos (352 em 2020), constituída por 89 ativos (108 em 2020), 234 ex-participantes (244 em 2020).

Os beneficiários aumentam de 163 em 2020 para 185 em 2022, representando 36,42% da população total.

A reforma por velhice aumentou de 15 em 2020 para 16 em 2022 (3,15% da população total).

Já a reforma por invalidez passou de 46 em 2020 para 50 em 2022, representando 9,84% da população total.

A pré-reforma/reforma antecipada passou de 78 em 2020 para 92, representando 18,11% da população total.

Por fim, a viuvez/orfandade passou de 24 em 2020 para 27 em 2022, o

que representa 5,31% da população total. **(Quadro 1)**

Responsabilidades

O método utilizado para o apuramento das responsabilidades e para a determinação do custo do ano para os benefícios de velhice e sobrevivência foi o Unit Credit Projected.

De acordo com a informação do relatório atuarial, as responsabilidades com serviços passados (pensões em pagamento e serviços passados de ativos) são as constantes do **Quadro 2**.

Como se pode constatar, entre 2020 e 2022, o valor presente das responsabilidades passadas diminuiu, passando de 104.482.493 euros para 71.614.661 euros (-31,5%). Este efeito resulta em grande parte da alteração dos pressupostos económicos e financeiros. ▶



O peso das responsabilidades com ativos ex-participantes diminuiu, passando de 45,4% em 2020 (47.446.168 euros) para 35,7% em 2022 (25.535.942 euros) (-46,2%). O peso das responsabilidades com Beneficiários com pensões em pagamento aumentou, passando de 54,6% em 2020 (57.036.325 euros) para 64,3% em 2022 (46.078.719 euros). No entanto, a variação é negativa (-19,2%). De referir ainda que o valor presente das responsabilidades futuras com participantes ativos diminui, passando de 15.287.402 euros para 8.065.026 euros (-47,2%). O valor das responsabilidades com serviços futuros representava, em 2022, 31,6% das responsabilidades passadas (em 2020 era de 32,2%).

Nível de financiamento

O nível de financiamento global das Responsabilidades com Serviços Passados situou-se nos 113,9% (98% em 2020), uma vez que o valor do fundo de pensões é de 81.569.792 euros (102.147.586 euros em 2020) face ao montante de 81.569.792 euros de responsabilidades passadas de reformados e ativos (104.482.493 euros em 2020). **(Quadro 3)** Comparando com 2020, os níveis de financiamento em 2022 estão ajustados às responsabilidades respetivas e estão em conformidades com mínimos fixados pelas entidades de supervisão.

O nível do financiamento global aumentou 16,2% e o nível de financiamento das responsabilidades passadas com ativos passou de 47.446.168 para 25.535.942 (-46,2%). O montante das responsabilidades totais dos participantes (Serviços Passados) é de 26.542.510 euros (62.733.570 euros em 2020) com um grau de cobertura de 133,7% (72% em 2020), dado que o valor do Fundo afeto a estas responsabilidades é de 35.491.073 euros (45.111.261 euros em 2020). **(Quadro 4)**

Evolução

O valor do Fundo diminuiu em relação a 2021, passando de 103.906.344 euros em 2021 para 81.569.792 euros em 2022 (-21,5%). O saldo degradou-se, passando de 1.758.776 euros em 2021 para -22.336.552 euros (-1370,0%). A diferença entre a redução do Valor Presente das Responsabilidades passadas (-31,5%) e a redução do valor do Fundo (-21,5%) constitui uma almofada de "ganho financeiro" que

Quadro 1 População Coberta

Valores físicos	Número		Var %	% Total	
Participantes	2022	2020		2022	2020
Ativos <66 anos	89	108	-17,6%	17,52%	20,97%
Ativos ≥ de 66 anos					
Ex-participantes	234	244	-4,1%	46,06%	47,38%
Pré-reformados					
Totais	323	352	-8,2%	63,58%	68,35%

Beneficiários	Número		Var %	% Total	
Participantes	2022	2020		2022	2020
Reforma por velhice	16	15	6,7%	3,15%	2,91%
Reforma por invalidez	50	46	8,7%	9,84%	8,93%
Pré-reforma	92	78	17,9%	18,11%	15,15%
/ reforma antecipada					
Viuvez / Orfandade	27	24	12,5%	5,31%	4,66%
Totais	185	163	13,5%	36,42%	31,65%
População Total	508	515	-1,4%	100,00%	100,00%

melhora o nível de financiamento. O rendimento líquido do Fundo é negativo em -19.028.761 euros (em 2020 foi de 1.385.680 euros). A taxa de rentabilidade do Fundo de Pensões Unicre, em 2022, foi -18,6%. Em 2020 tinha sido positiva em 1,6%, superior à taxa de desconto de 1%.

(Quadro 5)

A rentabilidade do Fundo em 2022 foi muito negativa (-18,60), comparada com a mesma rentabilidade em 2020 (+1,6%). O risco subiu de 4 para 5. O comportamento do benchmark foi pior, exceto nos últimos 5 anos. Como se pode também constatar, em 2022 a performance do Fundo tem vindo a reduzir-se para os diferentes períodos. A cinco anos a rentabilidade é de -1,60%, superior à rentabilidade anual dos últimos 3 anos, -4,60%, e dos últimos 12 meses, -18,60%. A rentabilidade anual é inferior em -14,42 pontos percentuais à taxa de desconto de 4,18%. (Quadro 6)

Conclusão

O financiamento tem sido assegurado pelo associado, salientando-se deste modo o nível de cobertura das responsabilidades em 31 de Dezembro de 2022:

- Nível de Financiamento Global de 113,9% (em 2020, 98%);
- Nível de Financiamento Beneficiários de 100% (igual em 2020);
- Nível de Financiamento Participantes de 139% (em 2020, 95%).

A taxa de rentabilidade do Fundo no exercício foi de (-18,6%), inferior à taxa de desconto das responsabilidades atuariais (4,18%).

Sublinhe-se que a diferença entre a redução do Valor Presente das Responsabilidades passadas (-31,5%) e a redução do valor do Fundo (-21,5%) constitui uma almofada ("ganho financeiro") que melhora o nível de financiamento.

Os níveis de solvência projetados apontam para um aumento do nível de solvência no cenário otimista. No cenário central, as projeções para 2023 são superiores a 100%, mas inferiores a 100% para 2024 e 2025. No cenário pessimista todas as projeções são inferiores a 100%. ▶

Quadro 2 Responsabilidades com Pensões em curso e Serviços Passados de ativos

Unidades: Euros

	2020		2022		Var %
	Valor	%	Valor	%	22/20
Participantes Ativos	47 446 168	45,4%	25 535 942	35,7%	-46,2%
Ex-participantes					
Reformados e Pensionistas	57 036 325	54,6%	46 078 719	64,3%	-19,2%
Total	104 482 493	100%	71 614 661	100%	-31,5%

Quadro 3 Grau de cobertura das responsabilidades passadas/Nível mínimo de solvência

Mínimo de Solvência	Valores em euros		Var %
	2022	2020	22/20
1. Responsabilidades passadas	71 614 661	104 482 493	-31,5%
1.1. Participantes	25 535 942	47 446 168	-46,2%
1.2. Beneficiários	46 078 719	57 036 325	-19,2%
2. Valor do Fundo	81 569 792	102 147 586	-20,1%
Nível de Financiamento Global	113,9%	98%	16,2%
Nível de Financiamento Beneficiários	100,0%	100%	0,0%
Nível de Financiamento Participantes	139,0%	95%	46,3%

Quadro 4 Nível de financiamento das responsabilidades totais (participantes ativos)

Nível Mínimo de Solvência	2022	2020	Var %
Valor das Responsabilidades totais	26 542 510	62 733 570,00	-46,4%
Participantes ativos			
Valor do Fundo afeto	35 491 073	45 111 261,00	-21,3%
Nível de Financiamento	133,7%	72%	46,7%

Quadro 5 Evolução do Valor do Fundo

Valor Fundo em 31-12 X	2022	2021	2020	Variação 22/21%	Variação 21/20%
Valor inicial do Fundo	103 906 344	102 147 568	102 651 956	1,7%	-0,5%
Contribuições	-		936 824		
Benefícios pagos	- 3 307 791		- 2 826 892		
Rendimento líquido	- 19 028 761		1 385 680		
Saldo da conta	- 22 336 552	1 758 776	- 504 388	-1370,0%	248,7%
Valor Final Fundo em 31-12 X+1	81 569 792	103 906 344	102 147 568	-21,5%	1,7%

Quadro 6 Performance do Fundo (Rentabilidade e Risco)

	Rentabilidade		Risco Benchmark		Rentabilidade	
	2022	2020	2022	2020	2022	2020
Período						
Nos últimos 5 anos	-1,60%	3.1%	4	3	-1.4%	3.9%
Nos últimos 3 anos	-4,60%	2.5%	4	4	-5,1%	4.0%
Nos últimos 12 meses	-18,60%	1.6%	5	4	-20,3%	3.0%



A temática da resolução de conflitos coletivos no Direito Laboral será abordada pela sua pertinência e atualidade, de forma necessariamente resumida, procurando proporcionar uma visão abrangente e sistematizada das problemáticas em redor destas questões, cuja importância na vida dos trabalhadores é decisiva

A importância dos instrumentos de resolução de conflitos

JOÃO ESCARDUÇA*

Antes de mais importa precisar e definir que os conflitos coletivos de âmbito ou natureza laboral são os que dizem respeito a diferenças de posição, de entendimento e/ou de interpretação de normas de instrumentos de regulamentação coletiva, por exemplo, entre diferentes entes coletivos. Por entes coletivos denominam-se as estruturas representativas quer de trabalhadores, quer de empregadores, das quais as associações sindicais e comissões de trabalhadores, por um lado, e as associações de empregadores, por outro, são os principais exemplos.

A celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (contrato coletivo, acordo coletivo ou acordo de empresa), acordos firmados entre sindicatos e associações patronais, são o grande corolário da atividade sindical e onde o peso, a importância e a força das associações representativas dos trabalhadores mais se fazem sentir. É nestes instrumentos que ficam reguladas as condições de trabalho, salários, horários, benefícios, direitos e deveres dos trabalhadores e das entidades empregadoras, sobrepondo-se estas normas à própria lei, sempre que sejam mais favoráveis ao trabalhador.



resolução pacífica destes conflitos: Conciliação, Mediação e Arbitragem. Vejamos sucintamente cada um deles.

Conciliação...

A conciliação está prevista no Código do Trabalho (CT) nos arts. 523.º e seguintes e é admissível sempre que surja um conflito relativo à celebração ou à revisão de uma convenção coletiva. Pode iniciar-se por acordo das partes ou por iniciativa de apenas uma.

Trata-se de recorrer a um terceiro, que nos termos da lei portuguesa é o serviço competente do ministério responsável pela área laboral (DGERT).

O terceiro não possui poder decisório, mas ajuda as partes a enquadrar a questão, a perspetivarem os vários ângulos do conflito e procura aproximar as posições divergentes.

... mediação...

A mediação, regulada nos arts. 526.º e seguintes do CT, está prevista para quando a conciliação não consiga colocar termo ao conflito relativo à revisão ou celebração de uma convenção coletiva, prevendo o art.º 525.º que a conciliação pode ser transformada em mediação. Ao contrário da fase anterior onde o terceiro assume apenas um papel neutro de acompanhamento das posições das partes, aqui o mediador desempenha um papel mais ativo, pois também pode efetuar propostas tendentes a ultrapassar o conflito que sujeitará à análise das partes, que as aprovarão ou não. Também se pode iniciar por acordo das partes ou apenas por iniciativa de uma delas quando já tiver decorrido um mês sobre o início da fase de conciliação.

... e arbitragem

A arbitragem surge naturalmente como o último recurso de entre os vários instrumentos de resolução pacífica de conflitos laborais coletivos, pois ao contrário dos dois anteriores em que as partes têm a última palavra e são soberanas relativamente à decisão de celebrar ou não um acordo, na arbitragem, que pode ser voluntária ou obrigatória, as partes recorrem, ou são forçadas a fazê-lo, a um colégio arbitral que profere uma decisão que coloca termo ao conflito. Essa deliberação é de cumprimento obrigatório por ambas as partes.

Eficácia da negociação

Estes mecanismos existem para defender a eficácia da negociação coletiva e sublinham a importância e o carácter fundamental da mesma como a melhor forma de garantir a harmonia nas relações laborais, o respeito pela autonomia das partes e a salvaguarda dos princípios da justiça, segurança e dignidade humana no mundo do Trabalho. Só a permanente, contínua e ativa contribuição dos trabalhadores junto dos sindicatos e daqueles que os representam permitirá que se continuem a trilhar os caminhos do progresso, do desenvolvimento social e do reforço dos direitos dos trabalhadores, sem recuos ou retrocessos. 

**Advogado do Mais Sindicato*

Porém, como os sócios do MAIS já se terão apercebido, não poucas vezes surgem conflitos, confrontos de posições e entendimentos diferentes sobre a interpretação, aplicação, revisão ou cessação dos próprios instrumentos de regulamentação coletiva, entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

De forma a evitar que estes conflitos se agudizem ou escalem de tal forma que inviabilizem a celebração de novos acordos ou que comprometam definitivamente a capacidade de diálogo entre as partes existem instrumentos, legalmente tipificados, criados para a

legais

Novo ano, novos cursos

O Pelouro de Formação está já a planear as ações para o primeiro trimestre de 2025. A saúde, física e emocional, será o destaque, com novos cursos para nos ajudarem a compreender os nossos filhos

INÊS F. NETO



As formações dedicadas à saúde têm tido um êxito assinalável entre os sócios do MAIS, com sessões

consecutivamente esgotadas. Para responder às expectativas, o Pelouro de Formação está a planear para

2025 repetir os cursos, como são os casos do de Suporte Básico de Vida com DAE e o curso Básico de Primeiros Socorros.

Por outro lado, como pais, sobretudo numa sociedade repleta de novos estímulos e cada vez mais digitalizada, debatemo-nos com ansiedades e receios sobre a melhor forma de agirmos face aos filhos. A pensar nisso, estão projetadas ações formativas que forneçam aos progenitores ferramentas para compreenderem as crianças e os jovens de hoje (ver quadro).

O Pelouro está ainda a desenvolver o Plano de Formação para 2025, estando já previstos para o primeiro trimestre os cursos apresentados no quadro, embora faltando ainda confirmação, que será divulgada oportunamente. 📌

Ações previstas para o primeiro trimestre de 2025

Coaching Parental "O que se passa com o meu filho?"

Sede Mais Sindicato

Coaching Parental "Hábitos Simples para Miúdos Extraordinários"

Sede Mais Sindicato

Aprender mais sobre o AVC | Secção Regional de Portimão

Suporte Básico de vida com DAE | Secção Regional Ponta Delgada

Suporte Básico de vida com DAE | Sede Mais Sindicato

Curso básico de primeiros socorros | Sede Mais Sindicato

Desenvolvimento pessoal e programação neurolinguística | Sede Mais Sindicato

Coaching Parental "O que se passa com o meu adolescente?"

Sede Mais Sindicato

Coaching Parental "O que (ainda) ninguém lhe contou sobre a vida digital dos nossos filhos" | Sede Mais Sindicato



Natal mais saboroso

Mas 2024 ainda não terminou e as formações do MAIS também não. Assim, estão agendados o curso "Gestão de Emoções", com a Formadora Filipa Torrão, no dia 23 deste mês, que se realiza na sede do Sindicato, em Lisboa, e dois workshops a pensar nas delícias do Natal, no Centro de Formação para o Setor Alimentar, na Pontinha: "Doces Conventuais", no dia 23, e

o workshop de "Bolo Rei", a 7 de dezembro. Por fim, refira-se a realização de três formações de grande sucesso, cujas ações têm sido repetidas em diversas Secções Sindicais, para abranger todos os interessados. O curso "Desenvolvimento Pessoal e Programação Neurolinguística", ministrado pela formadora Paula Ferreira, teve lugar na sede do MAIS,

no dia 2 de novembro, e contou com a participação de 21 sócios. No dia 9 realizaram-se duas ações, respetivamente em Beja e em Setúbal: "Desenvolvimento de Inteligência Emocional", novamente com a formadora Paula Ferreira, teve a presença de 15 pessoas, e "Gestão Stress", lecionado por Filipa Torrão, contou com 12 participantes. 📌



Colega,

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

Contacte imediatamente o Mais Sindicato através da 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



“O Médico Assistente de ponto de contacto do doente”

Pretende-se que o Médico Assistente se torne a figura central dos cuidados de saúde do doente, conhecendo as suas necessidades, o seu contexto familiar e social, e acompanhando-o ao longo do tempo. Com esse objetivo, estão a ser contratados mais profissionais, foram criadas algumas consultas direcionadas para patologias específicas e novas estão agendadas para abrir no próximo ano, revela Teresa McGuire, diretora clínica-adjunta e responsável pelo Serviço

ELSA ANDRADE

P – O SAMS pretende aumentar o seu número de beneficiários com Médico Assistente. Porquê? Qual a percentagem de beneficiários face ao total?

R – Atualmente e com os números de que dispomos, a percentagem rondará os 10 a 11%. Será de todo o interesse aumentar esta percentagem para níveis muito superiores, de modo a poder prestar-se um serviço de melhor qualidade.

P – A figura do Médico Assistente tem já anos no SAMS, então o que explica esse índice?

R – Nos últimos anos assistiu-se à saída de um elevado número de médicos por aposentação. Apenas neste ano de 2024 foi possível a contratação de novos elementos, com o propósito de preencher as lacunas deixadas. Estamos agora em condições de poder aumentar esta percentagem.

Vantagens

P – Muitos beneficiários não têm médico assistente, mas têm um médico de Clínica Geral a quem recorrem regularmente. A sua função não é a mesma?

R – Numa ótica em que a clínica geral, a medicina interna e a medicina geral e familiar trabalham em sinergia com



ve ser o primeiro nte com o SAMS”

outras especialidades no melhor interesse do doente, não é a especialidade que o define como Médico Assistente (MA), mas sim o número de horas que disponibiliza semanalmente para o acompanhamento dos seus doentes. Para o médico passar à categoria de Médico Assistente deve oferecer o mínimo de 10 horas por semana.

P – Como pode ser explicada a vantagem de estar vinculado a um médico assistente?

R – O Médico Assistente deve ser o primeiro ponto de contacto do doente com o SAMS, deve ser o pilar dos cuidados de saúde, o responsável pela prestação de cuidados continuados ao longo do tempo, que aborda o doente como um todo, no seu contexto familiar e social. Os beneficiários do SAMS, em particular, integram maioritariamente uma faixa etária que requer ainda mais cuidados continuados, capacidade de discernir nas "entrelinhas" outras patologias menos visíveis, mas não menos relevantes se queremos melhor promover o seu bem-estar físico e psíquico.

P – A função do Médico Assistente no SAMS é semelhante à do médico de família no SNS, ou há diferenças?

R – Podem existir algumas diferenças, designadamente na área da saúde infantil, saúde materna e da mulher. Se no SNS estas valências são observadas pelo médico de família, no SAMS essas consultas são acompanhadas, respetivamente, pela Pediatria e pela Ginecologia.

Ao longo da vida

P – O Médico Assistente deve acompanhar o doente nas diversas fases da vida?

R – Absolutamente. O doente e o seu Médico Assistente chegam a ter décadas de acompanhamento do seu historial clínico. Só assim é possível obter uma imagem completa da evolução do estado físico e psíquico. O MA é determinante na probabilidade de diagnósticos precoces e atempados, na resposta a melhores hipóteses de tratamento e cura, é quem gere os problemas de saúde em todas as dimensões. É também quem melhor o pode sinalizar e reconduzir para as mais diferentes especialidades médicas, de acordo com as patologias que podem surgir ao longo dessas mesmas fases da vida.

P – Dado conhecer a sua história clínica, o Médico Assistente assegura uma visão holística da saúde do paciente?

R – Sim, o Médico Assistente é o responsável primário pelos cuidados de saúde do seu doente, acompanhando-o ao longo da vida. Observa o doente como um todo, numa visão de conjunto, no seu aspeto físico, emocional e psíquico, no intuito de promover o seu equilíbrio.

P – É o Médico Assistente quem referencia o doente para a especialidade que considere conveniente. E continua a acompanhá-lo ao longo e após essa intervenção?

R – Sim, o Médico Assistente pode e deve referenciar o doente para outras especialidades específicas e acompanha todo o processo de saúde e doença em todas as suas fases, incluindo o pós-consultas dessas outras especialidades.

P – Em caso de necessidade, o Médico Assistente promove reuniões com os médicos das várias especialidades de que o paciente necessita?

R – O Médico Assistente pode e deve, em caso de necessidade, estabelecer contacto com os colegas das outras especialidades a fim de encontrarem as melhores e mais rápidas soluções, de forma a garantir a melhor recuperação física, psíquica e social do doente.

Consultas presenciais e teleconsultas

P – Há beneficiários que não se inscrevem num Médico Assistente porque aquele com quem se sentem mais ►



confortáveis não tem vagas. Como o SAMS pode contornar esse problema?

R – Se um doente é seguido há vários anos pelo mesmo médico, na realidade ele é o seu Médico Assistente, e esse processo de inscrição poderá ser feito automaticamente.

P – Se um beneficiário se inscrever num Médico Assistente e ao fim de algum tempo não sentir empatia e/ou que a relação não está a ser produtiva, tem a possibilidade de desvincular-se e escolher outro profissional?

R – Obviamente que sim, em qualquer altura o utente pode solicitar a alteração da inscrição do Médico Assistente.

P – Há Médicos Assistentes que não oferecem teleconsultas. Não considera essa situação um entrave?

R – Atualmente todos os Médicos Assistentes continuam a oferecer a possibilidade de teleconsulta aos beneficiários SAMS. O mesmo não se aplica a outras entidades.

Patologias específicas

P – O SAMS tem médicos disponíveis para atender a um eventual crescimento do número de inscrições de beneficiários?

R – Sim, contratámos e continuamos a contratar Médicos Assistentes para este departamento, no intuito de reforçar e dinamizar a equipa.

P – Qual é a importância do Médico Assistente no contexto mais vasto do Centro Clínico e do SAMS?

R – Como já referi, o Médico Assistente é o primeiro ponto de contacto com o SAMS. Numa população beneficiária numa faixa etária avançada, torna-se ainda mais essencial uma prestação de cuidados continuados ao longo do tempo, que melhor acompanhe as questões de saúde em todas as suas dimensões.

P – Quando assumiu a coordenação do Serviço iniciou uma reestruturação da unidade. Está já terminada ou ainda tem projetos para implementar?

R – O nosso objetivo é que o Médico Assistente se torne a figura central dos cuidados de saúde do doente. Pretende-se que o doente tenha uma visão de conjunto das suas opções, e seja orientado para outras especialidades conforme as necessidades que vão surgindo.

Por isso foram criadas dentro do grupo dos Médicos Assistentes consultas direcionadas para algumas patologias específicas, nomeadamente a consulta da dor, a consulta de diabetes, a consulta de doenças autoimunes, consulta de obesidade e a consulta de doenças do fígado.

Para o próximo ano está em agenda a abertura de novas consultas, que a seu tempo serão divulgadas. ▶

Benefícios para o paciente

São múltiplas as vantagens de ser acompanhado sempre pelo mesmo profissional. O Médico Assistente é:

- Responsável pela prestação de cuidados continuados ao longo do tempo;
- Observa o doente como um todo, no seu aspeto físico, emocional e psíquico;
- Tem a capacidade de discernir nas "entrelinhas" outras patologias menos visíveis;
- É determinante na probabilidade de diagnósticos precoces e atempados;

- Sinaliza e reconduz o doente para as diferentes especialidades médicas;
- Acompanha o pós-consultas dessas outras especialidades;
- Pode ser consultado presencialmente ou por teleconsulta.
- No grupo de Médicos Assistentes há consultas direcionadas para algumas patologias específicas como: dor, diabetes, doenças autoimunes, obesidade e doenças do fígado.



Réveillon

CENTRO DE FÉRIAS E FORMAÇÃO

FERREIRA DO ZÊZERE

4 Dias | 3 Noites

Cada inscrição fica limitada
ao máximo de 2 quartos por sócio

Entrada a 29.12.24 e Saída a 01.01.25



3 Noites com pequeno-almoço buffet
Tratamento Vip nos quartos

Domingo dia 29
Jantar servido à mesa

Segunda-feira dia 30
Jantar servido à mesa
Noite de Fados

Terça-feira dia 31
Porto de Fim de Ano
Jantar de Réveillon
Bolo-rei, passas e espumante
Fogo-de-artifício
Buffet aberto
Animação

Quarta-feira dia 1
Almoço de Ano Novo
Animação

Quarto Single | 1 pessoa | **459€**
Quarto Duplo | 2 pessoas | **708€**
Quarto Triplo | 3 pessoas | **1060€**

Mais

Sindicato do
Sector Financeiro



Casal do Zote - Bêco
2240-208 Ferreira do Zêzere
Tel.: 249 360 200
centroferias.formacao@mais.pt

Combater a inflação sem prejudicar o con



tribuinte

Os bancos centrais pagam bilhões de euros em juros aos bancos comerciais através de reservas remuneradas, o que levanta questões sobre a justiça e a eficácia das políticas de combate à inflação. Neste artigo, Paul De Grauwe e Yuemei Ji* apresentam uma solução onde é possível combater a inflação sem ser à custa dos contribuintes

PAUL DE GRAUWE E YUEMEI JI

Os principais bancos centrais pagam juros sobre as reservas dos bancos comerciais. Para combater a inflação, esses bancos centrais começaram a aumentar as taxas de juro no final de 2021.

Veja-se o exemplo do Eurosistema: as reservas bancárias mantidas por instituições de crédito nos bancos centrais nacionais e no BCE ultrapassaram 3,6 trilhões de euros em setembro de 2023. Desde abril de 2024, esse número caiu significativamente, mas em agosto de 2024 permaneceu num nível substancial de 3,15 trilhões de euros.

Em setembro de 2023, a taxa de remuneração dessas reservas mantidas por bancos comerciais foi elevada para 4% e posteriormente reduzida para 3,75% em junho de 2024. Isso significa que o Eurosistema pagou pelo menos 126 bilhões em juros para instituições de crédito entre setembro de 2023 e agosto de 2024.

Outros bancos centrais, em particular a Reserva Federal e o Banco de Inglaterra, seguem a mesma prática de aumentar a taxa de juro aumentando a taxa de remuneração das reservas bancárias.

Para dar uma ideia do tamanho dessas transferências na zona euro considere-se o seguinte: com uma transferência de 126 bilhões pelo Eurosistema para bancos da zona euro entre setembro de 2023 e agosto de 2024, aproximamo-nos do gasto total anual da União Europeia (UE), que chega a 168 bilhões.

Esta situação é ainda mais notável considerando que as transferências de uma instituição europeia para bancos são decididas sem nenhum debate político e concedidas sem anexar nenhuma condição. Isso contrasta com os

gastos da UE, que resultam de um elaborado processo de tomada de decisão política e geralmente são acompanhados por condições rigorosas.

Mudança de cenário**

Hoje muitos economistas e banqueiros centrais tomam como certo que as reservas bancárias são remuneradas. No entanto, essa remuneração é um fenómeno recente. Antes do início da zona euro, em 1999, a maioria dos bancos centrais europeus não remunerava os saldos de reserva dos bancos. Durante as décadas de 70 e 80, por exemplo, o Bundesbank usou requisitos muito altos de reserva mínima não remunerada para desviar grandes entradas de dinheiro para o país.

O BCE iniciou a prática de remunerar reservas bancárias em 1999. A Reserva Federal só introduziu a remuneração dos saldos de reserva dos bancos em 2008. Assim, antes de 2000, a prática geral era não remunerar os saldos de reserva dos bancos. Isso fazia sentido: bancos comerciais não remuneram depósitos à vista mantidos pelos seus clientes. Esses depósitos à vista têm a mesma função que as reservas bancárias no banco central: fornecem

“ É difícil justificar por que os banqueiros devem ser pagos quando detêm liquidez enquanto todos os outros devem aceitar não ser remunerados. ”

liquidez para o setor não bancário. Não são remunerados. É difícil justificar por que os banqueiros devem ser pagos quando detêm liquidez enquanto todos os outros devem aceitar não ser remunerados. Além disso, a remuneração substancial das reservas bancárias cria vários problemas. Primeiro, quando o banco central faz pagamentos de juros para bancos comerciais, transfere parte dos seus lucros para o setor bancário. Os bancos centrais fazem lucro (senhoriagem) porque obtiveram um monopólio 



do Estado para criar dinheiro. A prática de pagar juros a bancos comerciais equivale a transferir esse lucro do monopólio para instituições privadas. Esse lucro do monopólio deve ser devolvido ao governo que concedeu os direitos de monopólio. Não deve ser apropriado pelo setor privado, que nada fez para o ganhar.

“

Os bancos centrais fazem lucro (senhoriagem) porque obtiveram um monopólio do Estado para criar dinheiro. A prática de pagar juros a bancos comerciais equivale a transferir esse lucro do monopólio para instituições privadas. Esse lucro do monopólio deve ser devolvido ao governo que concedeu os direitos de monopólio. Não deve ser apropriado pelo setor privado, que nada fez para o ganhar.

”

Na verdade, é pior. As transferências são agora tão altas que não apenas todos os lucros dos bancos centrais são transferidos para os bancos, mas os bancos centrais também incorrem em perdas significativas que terão de ser suportadas pelos contribuintes. A situação atual

de pagamento de juros sobre os saldos de reserva dos bancos equivale a um subsídio aos bancos, pago pelos bancos centrais à custa dos contribuintes.

Em segundo lugar, a natureza problemática da remuneração das reservas bancárias também emerge do seguinte. Os bancos “recebem a curto-prazo e emprestam a longo-prazo”. Por outras palavras, os bancos mantêm ativos longos (com taxas de juros fixas) e passivos curtos.



“

A remuneração das reservas bancárias não é inevitável. Há uma alternativa. Propomos implementar um sistema por escalões. Isso consiste em definir um nível 1 de reservas não remuneradas e um nível 2 que é remunerado.

Como exemplo, vamos supor que um banco detém 100 unidades de reservas bancárias. O banco central poderia definir o nível 1 para consistir em 50 unidades e o nível 2 para consistir em 50 unidades. A parte do nível 2 também pode ser denominada reservas excedentes e é remunerada à mesma taxa de depósito que o BCE aplicou.

”

Como resultado, um aumento nas taxas de juro normalmente leva a perdas e reduz os lucros dos bancos porque o custo dos juros dos seus passivos aumenta rapidamente, enquanto as receitas dos juros levam mais tempo a aumentar.

Espera-se que os bancos protejam esse risco de taxa de juro. No entanto, tal é dispendioso, então geralmente ficam relutantes a adquirir esse seguro. Ao remunerar as reservas bancárias, os bancos centrais forneceram cobertura de juros gratuita. Os bancos receberam compensação imediata dos bancos centrais quando as taxas de juros aumentaram.

Resgates

Paradoxalmente, quando os bancos centrais combatiam a inflação aumentando as taxas de juro, os bancos evitaram o perfil de perdas oneroso, pois obtiveram lucros substanciais durante o período de aumentos das taxas de juro em 2022-23. Isso foi possível porque os bancos centrais assumiram esse fardo dos bancos comerciais. É difícil entender a lógica económica de um sistema em que as autoridades públicas fornecem seguro gratuito para os riscos de taxas de juro dos bancos à custa dos contribuintes. Também vale a pena notar que quando os bancos centrais aumentaram as taxas de juro nas décadas de 70 e 80 para combater a inflação não incorreram em perdas. Em vez disso, aumentaram os lucros. Uma das principais razões para isso foi que não remuneraram as reservas bancárias.

Pode argumentar-se que, embora as grandes transferências para os bancos fossem injustas, eram inevitáveis no combate efetivo à inflação. Na verdade, o oposto é verdadeiro. O atual sistema de reservas bancárias remuneradas aumenta os lucros dos bancos e, ao fazê-lo, fortalece a sua posição patrimonial quando o banco central aumenta as taxas de juro para combater a inflação. Como resultado, esse sistema incentiva os bancos a aumentarem a oferta de empréstimos bancários. Assim, o sistema atual reduziu a eficácia da transmissão de políticas monetárias, que, durante 2021-24, se concentraram na redução da inflação.

Sistema mais justo

A remuneração das reservas bancárias não é inevitável. Há uma alternativa. Propomos implementar um sistema por escalões. Isso consiste em definir um nível 1 de reservas não remuneradas e um nível 2 que é remunerado.

Como exemplo, vamos supor que um banco detém 100 unidades de reservas bancárias. O banco central poderia definir o nível 1 para consistir em 50 unidades e o nível 2 para consistir em 50 unidades. A parte do nível 2 também pode ser denominada reservas excedentes e é remunerada à mesma taxa de depósito que o BCE aplicou.

Esse sistema por escalões permite uma redução significativa na transferência dos lucros dos bancos centrais para agentes privados, permitindo que os bancos centrais mantenham os seus procedimentos operacionais atuais.

Assim, quando o banco central quer aumentar a taxa de juro para combater a inflação, aumenta a taxa de depósito aplicada às reservas de nível 2. Esse aumento na taxa de depósito tem o mesmo efeito na taxa de juro de mercado que o sistema atual, mas resulta em menos transferências para os bancos, tornando o sistema mais justo, ao mesmo tempo que aumenta a eficácia das políticas monetárias. ▶



Paul De Grauwe



Yuemei Ji

*O professor Paul De Grauwe ocupa a cátedra John Paulson em Economia Política Europeia no Instituto Europeu da London School of Economics;

Yuemei Ji é professora de Economia Política e Finanças na Escola de Estudos Eslovos e do Leste Europeu, University College London (UCL);

**Subtítulos da responsabilidade da Redação



Sócios em viagem dupla por Porto Santo

O Mais Sindicato levou dois grupos de sócios a conhecerem as maravilhas da ilha de Porto Santo. As duas viagens esgotaram



Os dois grupos de sócios foram descobrir a beleza da ilha

PEDRO GABRIEL

As viagens decorreram entre os dias 6 e 13 de outubro e entre 13 e 20 de outubro.

Ao longo destes dias, os sócios puderam usufruir de uma praia maravilhosa, com o bom tempo a aliar-se à água quente e ótima gastronomia regional.

Mas não só de praia se faz a ilha de Porto Santo. Tendo os dias

inteiramente livres para atividades de caráter pessoal, os sócios aproveitaram para visitar outras atrações como o Pico de Ana Ferreira, o Porto das Salemas, a Quinta das Palmeiras ou o Museu do Cardiga. As belas paisagens, observadas a partir de miradouros, fizeram com que as máquinas fotográficas e os telemóveis estivessem sempre a trabalhar.

Os apaixonados por atividades radicais tiveram a oportunidade de fazer caminhadas, passeios de barco e *snorkling*.

Com a boa disposição a ser uma constante ao longo dos dias, este foi o cenário ideal para retemperar forças para o resto do ano.

Cristina Trony e Pedro Soares, membros da Direção do Sindicato, acompanharam os sócios nesta jornada dupla. ■

Uma viagem ao reino da magia

O Mais Sindicato elaborou um programa que vai deixar os mais novos em pulgas. Uma viagem à Disneyland de Paris com estadia no hotel local que não vai deixar ninguém indiferente

PEDRO GABRIEL

A viagem vai realizar-se entre os dias 22 e 25 de abril de 2025, com partida do aeroporto de Lisboa em direção a Orly e transporte até ao Dream Castel Hotel, o alojamento na própria Disneyland. Logo no primeiro dia, o grupo terá acesso aos passes de entrada nos dois parques temáticos. O segundo e o terceiro dia serão completamente livres para visitarem os dois parques, onde poderão desfrutar de cinemas, lojas e restaurantes, diferentes espetáculos e atrações. No último dia ainda haverá tempo para uma visita rápida ao centro de Paris antes do regresso a Lisboa.

Inscrições

As inscrições encontram-se abertas até ao dia 15 de janeiro de 2025 e os preços por pessoa são os seguintes:

- Quarto Quadruplo - 1.045€;
- Quarto Triplo - 1.100€
- Quarto Duplo - 1.165€
- Quarto Individual - 1.435€
- Crianças dos 2 aos 11 anos a partilhar o quarto (-50€).



Os passageiros com idade igual ou superior a 18 anos estão sujeitos ao pagamento local da City Tax, no montante de 24,90€; os inscritos podem optar por efetuar três jantares no hotel (sem bebidas), contra o pagamento de um suplemento de 115€/adulto e de 55€/criança. Programa elaborado para um mínimo de 24 participantes.

Condições

O pagamento pode ser efetuado de uma só vez, por cartão de débito ou transferência bancária para o IBAN PT50 0018 0000 0029 5061 0019 6. É obrigatório enviar o documento comprovativo para a Secção Administrativa (administrativa@mais.pt). Também pode optar por pagar em prestações mensais, até ao máximo de cinco, através de débito direto. Para esta modalidade de pagamento é necessário que nos entregue o documento SEPA, que pode obter nos serviços, completamente preenchido. O débito é efetuado no dia 26 de cada mês.

É obrigatório ter cartão de cidadão válido e cartão europeu de seguro de doença.

Os preços incluem os seguintes serviços:

- Passagem aérea Lisboa/Paris/Lisboa, em classe económica e com direito a uma mala de porão até 23kgs/pessoa;
- Taxas de aeroporto, segurança e de carbono;
- Transfer privado para o Hotel e do Hotel para o centro de Paris e aeroporto;
- Assistência 24 horas por representante da agência;
- Almoço em Paris;
- Alojamento no Hotel indicado, incluindo pequeno-almoço;
- Três dias de entradas nos dois parques (22, 23 e 24 de abril)
- Seguro Assistência Multiviagens Silver;
- Taxas de Turismo, serviços e IVA.

Não inclui bebidas às refeições, bagageiros e tudo o que não estiver mencionado.

Para mais informações entre em contacto através do endereço administrativa@mais.pt. ▶



Karting

Nuno Miguel Rosa é líder regional

O piloto do Millennium bcp foi o melhor concorrente da primeira fase e confirmou o estatuto de líder na derradeira prova

PEDRO GABRIEL

O kartódromo do Montijo serviu de palco para a final do Mais Sindicato do Bankarting 2024 – Campeonato Interbancário de Karting, prova que se realizou no dia 16 de novembro. O regulamento determina que todos os pilotos transitam para a final com metade dos pontos obtidos na primeira fase. Assim, Nuno Miguel Rosa chegou à prova decisiva com 28,25 pontos, tendo juntado mais 10 para perfazer

38,35, uma pontuação que lhe garantiu o título. Domingos Coragem (CCAM) terminou em segundo, com um total de 30,5 pontos (23+7,50) enquanto José Luís Feliciano (Unicre) foi terceiro, com 29,25 pontos (22,75+6,50).

Equilíbrio

O campeonato pautou-se por um grande equilíbrio entre os

concorrentes. Destaque para as três últimas provas da primeira fase. José Luís Feliciano triunfou na Batalha no dia 12 de outubro e Domingos Coragem fez o mesmo em Palmela no dia 26. Já o novo campeão Nuno Miguel Rosa obteve a vitória em Leiria, no dia 9 de novembro, tendo liderado o grupo de pilotos para a final. Amália Varela, do Mais Sindicato, marcou presença no evento. ▶

Pesca de Alto Mar

Luís Ferreira sagra-se campeão

A derradeira prova consagrou o concorrente oriundo do Mais Sindicato como novo campeão nacional da modalidade

PEDRO GABRIEL

A Final Nacional do Campeonato Interbancário de Pesca de Alto Mar 2024 teve lugar no dia 20 de outubro, ao largo de Setúbal, com a presença de dez concorrentes. Luís Ferreira, do Mais Sindicato, capturou 52 exemplares que valeram 880 pontos e o primeiro lugar da classificação geral. Ana Paula d'Ajuda, também do MAIS, terminou na segunda posição, com 28 exemplares e 730 pontos. O último lugar do pódio ficou para João Miguel Lopes, do SBC, com 25 exemplares e 700 pontos. O SBN colocou concorrentes no quarto e quinto lugares, ambos



Luís Ferreira com o prémio entregue por Mónica Gomes

com 25 pontos, diferindo apenas no total de pontos. Virgílio Santos conseguiu 660 pontos e Manuel Oliveira alcançou os 610 pontos.

Destaque ainda para Carlos Fernandes, do MAIS, que capturou o maior exemplar do dia, um pargo com 32 centímetros. ▶

Faça já a sua escolha de réveillon!

O Mais Sindicato tem três propostas de passagem de ano para entrar da melhor maneira em 2025. O mais difícil vai ser escolher, mas existe uma certeza: a alegria e a boa-disposição não vão faltar

PEDRO GABRIEL

Está na altura de escolher o local para se despedir de 2024 e dar as boas-vindas ao novo ano. O MAIS tem três propostas para que tenha possibilidade de escolher qual a que mais se adequa a si.

A primeira proposta é no Centro de Férias e Formação do MAIS em Ferreira do Zêzere. Aqui vai desfrutar de quatro dias e três noites que incluem noite de fados, o jantar de réveillon e almoço de ano novo, sempre com muita animação.

A segunda proposta é a Quinta do Escaroupim, em Salvaterra de Magos, onde além do menu variado terá fogo-de-artifício e animação musical pelo saxofone de Joel Santos e pela banda TGV.

E a última sugestão é na Quinta do Monte Redondo, em Negrais, onde a música estará a cargo de Paulo Pereira e também haverá fogo-de-artifício.

Inscrições

No Centro de Férias, o preço em quarto single (1 pessoa) é de 459€, em quarto duplo (2 pessoas) é de 708€ e no caso do quarto triplo (3 pessoas) o valor é de 1060€. Cada inscrição fica limitada ao máximo de dois quartos por sócios.

No caso das duas quintas, o preço por pessoa é de 95€. Crianças dos 5 aos 10 anos pagam 50% do valor e até aos 4 anos não pagam.

As inscrições são limitadas e por ordem de chegada devendo ser feitas para o endereço administrativa@mais.pt onde poderá saber mais sobre estes eventos. Reúna a família e os amigos e entre com o pé direito em 2025! 🍷

Vantagens aos sócios

O Sindicato e a Febase celebraram mais protocolos que garantem aos associados e seus familiares, bem como aos beneficiários do SAMS, condições mais favoráveis



ISCAC – Coimbra Business School, com sede em Coimbra, na Quinta Agrícola 3045-601 concede desconto de 20% sobre o preço anual em todos os cursos não conferentes de grau (Pós-graduações, Cursos Breves, etc.) a todos os sócios, colaboradores e seus familiares diretos.



Grupo A Farmácia (Farmácia União, Farmácia Pinto, Farmácia Salutar, Farmácia Sousa, Farmácia Duque

D'Ávila, Farmácia Palma) concede 10% de desconto em receitas médicas no valor a pagar pelo utente. Em medicamentos com PVP superior a 69,03€ o valor máximo de desconto é de 5€ por unidade; 10% de desconto sobre o PVP em medicamentos não sujeitos a receita médica, em produtos de Filoterapia, Homeopatia e artigos de Ortopedia e em produtos de Dermocosmética/Higiene. Os produtos do protocolo da diabetes estão excluídos deste protocolo.



Fitness Hut, com sede em Lisboa, na Rua D. João V, n.º 24, Escritório 1,01 concede inscrição inicial

de 10€; Seguro de Acidentes Pessoais incluído; ONE OFF 5,50€ Acesso Ginásio + horário parcial + aulas virtuais + acesso ao Clube Alexandre Herculano; ONE 6,60€ tudo Igual + horário total; MOVE PREMIUM 7,70€ tudo igual + aulas de grupo + acesso aos Clubes Fitness Hut.



Rossio Hotel, com sede em Portalegre, na Rua 31 de Janeiro n.º 6 concede desconto de 10% em quase todos os quartos a sócios, colaboradores e respetivos agregados familiares.

Os que nos deixaram no 2.º sem

Banco BPI

Afonso António Cantuarias Costa
Alberto Carlos M. Ribeiro da Cunha
Amadeu Américo Barros Veloso
António Gouveia Fernandes
António José Miranda Garcia
Armando Serra do Amaral
Carlos Manuel Alexandre Lourenço
Carlos Manuel Cansado Fonseca
Eugénio Correia
Fernando de Oliveira Pereira
Gilberto Silvestre Brazão
Idalina G. Tenreiro Teles Calvão Silva
Isidoro Manuel Santos Delgado
João António Evangelista Rocha
João Manuel A. Silva Cruzeiro
João Paulo Abrantes Pinto
João Rafael Pratas Dias Ferreira
Joaquim A. F. de Brito Henriques
Joaquim Miguel Patinhas Mendes
José Carlos Ribeiro da Silva
José Ferreira Faria
José João Marreiros Chagas
José Rodrigues Pimentel
Manuel António Martins de Carvalho
Manuel Jorge Relvas
Manuel Jose Castro Carvalho
Manuel Santos Valério
Maria Carlos Simplicio Ribeiro
Sequeira Nunes
Maria Cristina Russell Ferreira
Maria Joana Calhau Mira S. Andrade
Maria José Ramos
Maria Luísa Oliver Gonçalves de
Melo de Lencastre Fiuza
Maria Lurdes Raquel Oliveira
Mário Guilherme Rebelo
Martinho Fialho Nunes Rocha
Maximiano A. Conceição Barradas
Raúl A. Xavier Brito Neuparth Vieira
Saúl Martins dos Santos
Sérgio Fernando Duarte Roque
Victor Manuel Gonçalves Costa
Vitor Machado Fernandes

Banco de Portugal

Alfredo José Morgado Aparício
António Carlos Murteira Silva
António de Sousa Valente
António Gonçalves Alexandre
Carlos Joaquim Conceição Rocha
Carlos Manuel Ramos Silveira
Carlos Mário Duarte Santos
Eduardo Alberto Carapeto Rosado
Eduardo Augusto Sabino Galhardo
Eduardo da Silva Mendes Cardoso
Fernando Jorge L. Antunes Ribeiro
Fernando José Lança Costa
Fernando Manuel M. Fernandes
Francisco Serras Catarino
João Cebola Lima
João Matias Filipe
João Trindade Tomaz
Joaquim Alberto Correia Salvado
José Eduardo Morais Pinto
José Fernandes Ramalhoso
José Joaquim Chambel Cardoso
José Lomelino Araújo
José Martins Areias
José Salvador Cabrita Rosa
Luís Fernando G. Pinto M. Carvalho
Luís Ferreira Alves
Manuel Couchinho Baptista
Manuel Pereira Sousa
Maria Alcina Pires Oliveira Pinto Silva
Maria Conceição P. Bebiano Coimbra
Maria de Jesus da Ribeira Barros
Maria Fátima Oliveira Machado
Maria Leonor Almeida Braz
Maria Teodora O. Pereira Cardoso
Maria Zulmira G. R. Gomes Ribeiro
Norberto Vilela Senas
Rosélia Maria Guerreiro Martins
Vitor Manuel Duarte Cardoso
Yolanda Augusta Calderon P. Costa

Banco Millennium BCP

Adalberto Machado Alves
Afonso Teixeira Alves Pereira
Aires João Ribeiro Ferreira

Alberto Barbosa
Alberto Cerca Reboló
Albino Edmundo Vieira Melo
Álvaro da Fonseca Neves
Anabela Silva Pauleta Moreira
Aníbal Fernandes Vieira
António Adalberto Luz Xavier de Brito
Antonio Domingos R. Macarico
António Gonçalves Neves
António Joaquim M. Silva Dionisio
António Joaquim Matos Faleiro
António José Monteiro Freire
António José Rocha Alves
António Manuel Rodelo Tormenta
Artur da Conceição G. Rodrigues
Bento Valente Barão
Carlos Alberto Horta Silvério
Carlos António G. Silva Moreira
Carlos Gonçalves
Custódio Alves Januário
Daniel José Aquino R. Menezes
Felicíssimo Maia Pinhal
Fernando José P. Preto Ramos
Fernando Manuel Teixeira Amaral
Fernando Vieira Cabrita
Firmo António da Silva
Francisca Parreira Macias
Francisco Augusto Mendes
Francisco José Vaz Rato Esperança
Francisco Manuel Esteves da Costa
Gabriel Jorge Silva Almeida Ribeiro
Gregório Manuel Vicente Inês
Hélder de Matos Martins
Henrique Silva Gomes Marto
Herminio Dias Alemão
Hilário Vieira da Silva Sequeira
João Carlos R. Gonçalves Natário
João Dias dos Santos Sardela
João Manuel Nunes Sampaio
João Mariano Ginja
Joao Torres Baiao Pereira
Joaquim Fernandes C. Malaquias
Joaquim Gonçalves Tomás
Joaquim Jacinto da Conceição
Jorge Alberto Valente de Almeida

Jorge Manuel Santos Carpinteiro
José Alberto Matias Viegas
José António Antunes Santos
José Augusto Pais Pintelos
José Domingos Sousa Santos
José Malveiro Ricardo Gomes
José Manuel Urceira Silva
José Pereira Valente
José Víctor Fraião Alves
Júlio Alberto Matos das Neves
Júlio Fernandes Maia
Lino Augusto dos Santos Solposto
Luís Filipe Pereira Brites
Luz Rosa Miranda Lopes
Manuel Alexandre Moura M. Ferreira
Manuel António Esquetim Vintém
Manuel António Félix
Manuel Augusto Gomes Cardoso
Manuel Cirilo Freitas Gonçalves
Manuel Ferreira da Silva
Manuel Ferreira da Silva
Manuel Gonçalves Ferreira
Manuel Joaquim Bajanca Figueiredo
Manuel José Mendes Chaveiro
Manuel Luís Paredes Leão
Manuel Medeiros Pinto
Marcos Robalo Ramos
Maria Arlete L. S. Fernandes Ferraz
Maria Aurora Chaves
Maria Cândida F. Canas M. Freitas
Maria Cristina F. Martins Camacho
Maria de Jesus Filipe Pereira Barata
Maria Lourdes B. Sá Carneiro Beirão
Maria dos Anjos Cardiga Bento
Maria Eduarda Tavares Courella
Maria Emília M. R. C. Seara Oliveira
Maria Felisbela de Almeida Mendes
Maria Joao Teixeira Caldeira Jardim
Maria Luísa M. Mendes Farinhas
Maria Luzia Miranda Pacheco
Martins dos Santos
Mário Moreira Félix
Mateus Fernandes Correia
Miguel de Oliveira Fernandes
Octávio da Silva Gomes Minhava

estre de 2023

Paulo José de O. Ferreira Raposo
Ramilo Ferreira Ribeiro
Rosa Pereira Mendes
Victor Manuel Brás Neves Teodoro
Vitor Manuel Santos Mineiro
Vitor António Lima
Vitor Manuel Paiva da Graça
Vitor Manuel Rijo Silva
Vitor Manuel Santos Caio

Banco Santander

Amado Xavier Pereira
António Francisco de Oliveira
Carriço
António Joaquim Barbeito
António Manuel Medeiros Almeida
Belarmino Gonçalves Vieira
Carlos Alberto Gomes de Almeida
Carlos Alberto Rodrigues Cruz
Carlos Pires Pernas
Custódia Maria
Dário Orlando Zeferino Santos
Eduardo Ribeiro Rodrigues
Fernandino Lourenço Simões
Fernando Joaquim de Sousa
Fernando José de Freitas Anselmo
Fernando Patrício Bento
Fernando Silva Carvalho
Flávio Mendonça da Silva
João Barata
José António da Silva Pedroso
José da Cruz Ramos
José Manuel Teixeira dos Santos
José Maximino Calçada
Josué Francisco Carona Proença
Leonel Ferreira Major
Libanio Augusto Carapinha Oliveira
Luciano Francisco Moniz Soares
Luís Alberto Barceló Silveira Ramos
Luís Filipe Jorge Artiaga
Manuel Cachado Rodrigues
Manuel Costa Batista
Manuel de Almeida Alves Barbosa
Manuel Gomes Duarte
Manuel Isaías Dionísio Couto

Maria Aliete Mateus Ilha
Maria da Assunção Ferreira Teles
Maria do Carmo António F. Lopo
Maria Fátima Alves Santos
Maria Helena Sequeira F. Lopo
Maria Luz Colaco Dias
Maria Margarida Silva R. Domingues
Mariana Cruz Nunes Ribeiro
Mário Valente Tavares
Miguel Monteiro Figueiredo
Orlando Andrade Dias Pais

Bankinter

Cristina Isabel V. M. Almeida da Silva
José Frederico Dias Brito

C.C.A.M. da Costa Azul

Maria Lurdes Silva Santos

C.C.A.M. de Aljustrel e Almodovar

Manuel Luís Costa Baptista

C.C.A.M. de Elvas, Campo Maior e Borba

Luís Manuel Santana Candeias

Caixa Econ. Mis. Angra do Heroísmo

Luís Rafael Martins do Carmo

Caixa Geral de Depósitos

Agostinho Moreira Ramos
Alexandre Pinto André
Álvaro Padrão Seca
Aníbal da Conceição Prazeres
António Menor Silva Baião
António Ribeiro Rodrigues
António Santa Rita Cavaco
António Sequeira Bento Luis
Arminda Amélia Castro Campos
Armindo Lopes
Arnaldo da Fonseca Carneiro
Aurélia Maria Feio Brotas
Domingos Manuel M. Matos Silva

Eduardo Santos Gonçalves
Emerenciano Jesus Salvador
Fausto Carmo Xavier
Fernando Augusto C. Amaral
Francisco Xavier Valeriano de Sá
Gaspar Pinto
Ilídio Severino Conceição Fernandes
João Manuel Militão Lavadinho
Joaquim Rocha Mateus
José António Pola Jesus
José da Piedade Damiães
José Domingues
José Fernando Conceição Simões
José Maria Carrajola Vicente
Julio Jose Miranda Dias
Luis Nascimento G. Vilão Antunes
Manuel Correia Neves
Maria Carolina Sa Costa Ferreira
Maria Eugénia M. Pinto Serradas
Maria Liduina M. Batista Bettencourt
Maria Lília Piedade Sousa Rodrigues
Maria Lizete Antónia Rebelo Amaral
Maria Luís da Costa
Maria Luísa Amaral Ribeiro Oliveira
Maria Lúzia Mariano
Maria Natália da Cunha Santos
Noel Ferro Vera-Cruz
Raúl Barbosa
Sebastião José Faisca Teixeira

BBVA

António Joaquim Mendes Sousa
Camilo Branco Miguel
Gaspar Dores Margarida
Manuel António Salgueiro
Maria Alice Madeira Mártires Ferrão
Maria Berta Moreira Dias C. Siefener
Maria Gabriela O. Gomes Ferrão
Nuno Hugo S. Castelo Branco Silva

I.F.A.P. / I.N.G.A.

Fátima Quedas

Banco Montepio

José João Cunha Ferreira Brandão
Paulo Manuel Roque Ferreira

Novo Banco dos Açores

Artur Manuel Rêgo Lopes

Novo Banco

Abílio Nunes Afonso
Agostinho de Jesus Rodrigues
Aguinaldo Casimiro Baptista Grades
Antónia Pereira Nunes Machado
António Carlos Fialho M. Asseiceiro
António Silva Dias Nascimento
Carlos Manuel Fernandes
Edmundo Ângelo Souteiro
Eugénio Luis Ferreira Verga
Gabriel Simões Teixeira Lino
João Luís C. Baptista de Gouveia
João Paulo da Silva
Joaquim Coutinho Pestana
Joaquim Parreira Dores
Joaquim Tavares Ferreira
José Alberto Batista Barata
José António Martins Reis
José dos Santos Antunes
José Ernesto Martins Ramos
José Maria Martins Canhoto
José Miguel de Moraes
Luís Gil Dias
Luís Manuel Correia Reis
Luís Pedro Evangelista Victor
Manuel António
Maria Augusta Machado
Maria da Graça C. D'Assunção Reis
Maria Fernanda S. R. Campos Silva
Maria Irene Ferreira de Andrade
Mário Ferreira Duarte
Mário Rodrigues Branco
Mateus Lambelho Correia
Pedro Gouveia Melo Borges Gama
Pedro Manuel Neves Cardoso
Renato Ribeiro Godinho
Rui Jorge de Carvalho Pires
Serafim Miguel Manso
Silvário Augusto Pires Morais
Vitor Mauricio Severo Costa
Vitor Manuel da Silva Dias

Foi por amor

No Carmo

Ao entrar na Igreja

Pela porta central que o seja

Um homem, com pregos fixado,

Numa cruz de madeira martirizado...dizimado,

ensanguentado,

Suscita a curiosidade de um petiz filho que coloca a

seguinte questão:

- Papá, quem é aquele homem, na cruz pregado, a quem trespassaram o coração?

O pai meditou, pensou na resposta a dar, e respondeu:

- Sabes, querido filho. Olha! Tu não, certamente, és tenro no pecado. Talvez, também, tenhas sido tu.

Seguramente eu! E, mais certo um qualquer povo judeu!

O filho, taciturno, um tanto impressionado, voltou a

perguntar:

- Pai! Como assim? Então não haveria outra forma desta questão solucionar?

- Sem um terem de matar?

Sempre assertivo, o pai faz uma longa pausa,

Para explicar o significado desta cristã causa!

- Filho, a morte de Cristo Jesus,

Mortificado no calvário, pregado numa cruz,

Talvez tenha uma única e exclusiva razão:

Por amor, e só por amor, Ele doou a própria vida para salvar todo e qualquer um nosso irmão...!

Por amor, e só por amor, imolou a sua própria e única vida, Meu querido filho, para ao amor dar guarida!

Por acaso, conheces outra forma mais sublime de amar?

Se sim, então faz o favor de a divulgar...!

- Pai! Mas se de facto Deus é o próprio Jesus,

Porque é que as suas gentes das trevas lhe retiraram a luz?

- Homens desumanos – diz-lhe o pai! - uns pecadores...!

Que cometeram, cometemos, desumanos horrores...!

Ele - continua pensativo o pai – veio anunciar a toda a gente

Que gozamos da mesma paternidade, somos irmãos!

Queres fundamento mais consistente e convincente

Da obrigação e necessidade de todos darmos as mãos?

Todo Ele é amor, todo Ele é bondade!

Ele não morreu! Deixou-se, em vida, crucificar.

Para dar o exemplo e mostrar o valor da verdade,

Ao ponto de, por amor, se deixar imolar...!

O amor pode ser e é o presente da nossa felicidade!

O amor é o estarmos próximos de todos com mais ou menos idade!

O amor é o sentirmos que por amor podemos morrer!

O amor é o sentirmos

José M. S. Caria
Sócio n.º. 17496

TALENTO À PROVA



A imaginação é o limite

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

Flores de Outono

Cores de outono, suaves e doces
Dos amarelos aos castanhos e aos roxos
As árvores ficam sem rostos
Despidas e nuas no frio inverno
Os seus braços esguios espantam o frio

Bonitas e límpidas águas correm no rio
As geadas congelam o vento, que não floriu
As manhãs brancas são perfume, que sorriu
Já ninguém lava a roupa no brilho das águas, que correm a fio
As aves fazem acrobacias nos ares aquecidos pelo sol
Há uma paleta de cores na sombra de um assobio

O outono tem um sol muito fugidio
Aparece, desaparece, volta a aparecer, vai se embora sem nada dizer
Quem o quiser apanhar tem de estar atento, mas não o consegue prender
A qualquer momento, foge, vai-se deitar com o vento
Cada vez deita-se mais cedo, gosta muito do sossego
Do escuro não tem medo, quer ficar no seu aconchego

Nestes dias de chuva, de vento e frio cinzento
Em que para enfrentar o mau tempo, é preciso muito talento
Soltar as amarras do vento, pôr as nuvens em movimento
Aparar com as duas mãos as suas prateadas lágrimas
Para, a todos dar de beber e o mundo ver viver
A Água é um tesouro, é ouro a correr.

José Silva Costa
Sócio n.º 17296



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.

Dizer a bem dizer...

Quais as definições certas?

1

...Corresponder a um galanteio?

1

A

Dar sorte

Sorrir

B

2

...Passar o fio de espada?

2

A

Afiar o gume

Exterminar

B

3

...Estar na fresca ribeira?

3

A

Estar molhado

Estar bem

B

4

...Dar o cascarrão?

4

A

Zangar-se muito

Morrer

B

5

...Estar com o rabo tefe-tefe?

5

A

Estar a tremer

Estar com medo

B

6

...Voz pública?

6

A

O povo

Boato

B

7

...Sofrer tratos de polé?

7

A

Ser despedido

Ser sovado

B

A sortear: Prémio MAIS

As Duas Palavras

Os dígitos indicam quantas letras estão no lugar certo. Seguindo esta lógica e pelo sistema de eliminação, descubra as duas palavras.

1

H	É	L	I	C	E
R	I	S	C	A	R
P	E	D	A	L	E
S	E	B	O	S	A
M	O	D	E	R	A
C	O	L	I	D	E
L	A	R	O	T	A
P	E	C	A	D	O

0
0
1
1
1
1
1
1

2

C	O	R	D	E	L
M	E	S	T	E	R
A	R	I	C	A	S
P	A	L	I	T	O
B	O	N	I	T	A
A	S	A	D	A	S
A	S	N	I	C	E
P	E	R	N	A	L

0
0
1
1
1
1
1
1

A sortear: Prémio MAIS

Palavras-cruzadas

Problema 456

HORIZONTAIS:

1 – Prego de ferradura. Propriedade rústica. 2 – Singular [fig.]. Conjunto de algas marinhas lançadas à praia pelo mar e que são aproveitadas para adubo. 3 – Imposto de Selo. Margem de um rio. Mi [arc.]. 4 – Criada de quarto. Falta de juízo. 5 – Mais pequeno. O mais [ant.]. 6 – Pesar. Peso indiano (de 141 a 330 quilogramas). 7 – Pertences. Preço. 8 – Armação que protege uma planta de ser comida [regionalismo]. Vadiagem [pop.]. 9 – Badana. Alas. A unidade. 10 – Favorece. Composições poéticas líricas de assunto elevado, próprias para serem cantadas. 11 – Praia. Dividir ao meio.

VERTICAIS:

1 – Refeição leve depois da meia-noite. Conjunto de dez livros. 2 – Certamente. Paladar. 3 – Atmosfera. Agência Europeia de Defesa. Arroz cozido. 4 – Valor Anual Líquido. Mulher em relação aos pais do respetivo cônjuge. Lava áspera e escoriácea constituída por fragmentos irregulares. 5 – Pregador. Normas Interpretativas. 6 – Aroma. Exuberância. 7 – Grito de dor ou alegria. Peça para piano. 8 – Essas. Relativo a dois. Prep. que introduz expressões que designam falta. 9 – Prefixo que exprime a ideia de metade. Lista. Desde que. 10 – Aguça. Culpado. 11 – Pequena lâmina. Humedecer [regionalismo].

A sortear: Prémio Porto Editora

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

"Põe tudo o que és na mais pequena coisa que faças."

Fernando Pessoa (1888-1935), poeta e escritor português

Corte de Citera

lugar de galantaria,
de sedução



A Citera (hoje Cérigo) é uma ilha grega do Arquipélago, onde Vénus tinha um templo magnífico. Na linguagem poética, Citera é uma ilha cheia de encantos, pátria alegórica dos amores, donde provém o nome batalhão de Citera: mulheres de vida fácil. As excursões a Citera eram verdadeiras festas de amor. O pintor francês Jean-Antoine Watteau (1684-1721) deixou entre os seus quadros mais famosos um que se intitulava «O Embarque para Citera». Descrevendo o sr. de Valois, em *La Vieille Fille* (primeiro romance publicado em França em folhetins, no jornal *La Presse*, em 1836), diz Balzac: «Se seu rosto oferecia algumas rugas, se seus cabelos eram prateados, um observador atento teria visto nessas coisas os estigmas da paixão e os sulcos do prazer. Com efeito, os pés de galinha característicos mostravam essas rugas elegantes, tão apreciadas na corte de Citera.»



ESTÁ CONVIDADO PARA
A

CAMPANHA
DE *Natal*

ATÉ **25%**

cremes dermocosmética

suplementos de beleza

brinquedos

perfumes



Acesso a
sorteio de cabaz

Em compras superiores a

80€