

Mais Bancário

8 de março
em passeio no Douro

Celebrar a
Mulher
hoje e sempre



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.



ANTÓNIO FONSECA

Reflexões acerca de comemorações

Aproximam-se duas datas muito importantes: o 25 de Abril e o 1.º de Maio. O que significa, hoje, comemorar esses marcos?

Deixemos de parte registos históricos como, por exemplo, a implementação da República ou a Restauração, suficientemente afastados da atualidade e cujo significado está, para muitos, perdido numa nebulosa.

Concentremo-nos em datas mais recentes que têm – ou deveriam ter – relevância para todos.

O 25 de Abril: 50 anos depois da Revolução dos Cravos, que importância tem para os jovens, que não viveram sob a ditadura? Muitos, frustrados com a realidade e desiludidos com a política, pensam ser um acontecimento que os “velhos” celebram. Será? O que seria a sua vida se ainda vivêssemos em ditadura? Teriam tido ensino gratuito e a possibilidade de desenvolver estudos superiores? Teriam tido acesso a saúde gratuita, apesar de todos os constrangimentos que, reconheçamos, o SNS enfrenta? Poderiam falar livremente, expressar opiniões, ter acesso a todo o tipo de informação ou votar? Teriam liberdade para criticar a falta de resposta do Estado aos seus anseios ou para manifestar-se? Teriam transportes públicos, saneamento ou proteção social? Vale a pena pensar nisso, em vésperas dos 51 anos da Revolução.

Pensemos agora no 1.º de Maio. É, hoje, uma comemoração obsoleta? Merece o esforço de “gastar” um feriado para se juntar ao seu sindicato e a outros trabalhadores?

Há quem pense que não. Muitos são os argumentos contra: porque a vida está difícil, o custo de vida elevado, as prepotências patronais ferozes, os direitos dos trabalhadores desrespeitados, os sindicatos enfraquecidos...

Muitos desses argumentos são irrefutáveis, infelizmente. E porquê? Não somos todos culpados por deserção? Como pretendem os trabalhadores defender-se quando optam por não se sindicalizar? Onde estão os trabalhadores sindicalizados quando o seu sindicato trava uma luta? Onde estão os trabalhadores quando são chamados a participar? E quando lhes é dado o direito (e dever) de escolher os seus dirigentes e o caminho a trilhar na defesa de todos – e de si?

É fácil ficar no sofá em dia de manifestação; é fácil ir diligentemente trabalhar num dia de greve e não arriscar o desagrado da chefia – esperando que outros cumpram o protesto; é fácil reclamar contra “o sindicato”, essa entidade abstrata que deve resolver todos os problemas. E esquecer que o sindicato é uma união de pessoas e vontades, cuja força depende da junção de cada um num todo.

Adaptando a (não tão velha) máxima, não pense no que o Sindicato pode fazer por si, mas no que você pode fazer por todos.

Mudemos de atitude. No dia 1 de maio, vamos todos ao Jamor comemorar o Dia do trabalhador organizado pela UGT.



6

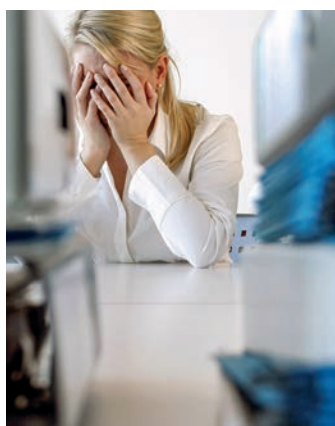
Sindical

Montepio aborda trabalhadores para alterar acordos de cedência

22

Questões Jurídicas

A síndrome de Burnout e a ordem jurídica



Sindical

Grande Angular | 5

Montepio aborda trabalhadores para alterar acordos de cedência | 6

Novobanco propõe reformas antecipadas | 7

Fórum da CPLP em Lisboa: UNI reúne-se em português | 9

Fundo de pensões

Haitong: Níveis de financiamento cumpridos | 10

Juventude

Entrevista | Tânia Maltez:

"Deixem-nos ouvir a vossa voz" | 14

Comissão de Igualdade

Dia Internacional da Mulher: Caminhar lado a lado | 18

Formação

Estamos sempre a aprender! | 20

Abril, cursos mil | 21

Questões Jurídicas

A síndrome de Burnout e a ordem jurídica | 22

SAMS

Clínica ISCTE tem novas especialidades | 24

Mantenha um bonito sorriso! | 25

Visto de fora

Salário mínimo na UE: ainda não é desta | 26

Tempos Livres

Pesca de mar: David Franco vence segunda prova | 29

Surfcasting: Campeonato já arrancou | 29

Passeio por Alqueva e Moura | 30

Snooker: Marco Oliveira triunfa em torneio | 30

Bowling: Eduardo Ribeiro segue na liderança | 31

King: Caetano Moço lidera classificação | 31

Talento à prova | 32

Passatempos | 34

Até sempre, António Alves da Fonseca

António Alves da Fonseca, ou mais simplesmente Fonseca, como era conhecido entre os seus pares e amigos, faleceu em 8 de março, em Lisboa, aos 86 anos.

Ingressou na atividade bancária no início dos anos setenta do século passado, ao serviço do extinto Banco Pinto & Sotto Mayor. Desde muito cedo se interessou pela vida sindical, tendo participado em muitas lutas dos bancários, antes e depois de 25 de abril de 1974. Foi delegado sindical no seu Banco e membro da Comissão de Representação de Tendências no final dos anos setenta, em representação da TSS, antes de ser eleito Presidente da Mesa da Assembleia Geral do SBSI, nos anos oitenta, cargo que desempenhou com o mérito de ter sido um "pacificador" das sessões do Conselho Geral, por força do seu apego ao diálogo e ao bom-senso entre os representantes das diversas tendências. Mesmo nos últimos anos, com a idade a pesar e a saúde a fragilizá-lo, não deixava de acompanhar a atividade do Sindicato. A Direção do MAIS e a redação da "Mais Bancário" apresentam sentidas condolências à viúva, Alexandra, e restante família e amigos do António Alves da Fonseca.

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: 33.256 exemplares (4.256 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

Grande Angular



Jornal de Negócios

Incerteza é agora maior do que durante a covid, diz vice do BCE

O vice-presidente do Banco Central Europeu, Luis de Guindos acredita que as políticas do presidente dos EUA, Donald Trump, estão a causar mais incerteza na economia do que durante a covid-19.

"Precisamos de considerar a incerteza do ambiente atual, que é ainda maior do que durante a pandemia", afirmou numa entrevista ao jornal britânico The Sunday Times. "O que estamos a ver é que a nova administração dos EUA não está muito aberta a continuar com o multilateralismo, que se baseia na cooperação entre jurisdições e na procura de soluções comuns para problemas comuns. Esta é uma mudança muito importante e uma grande fonte de incerteza", indicou o número dois de Christine Lagarde.

De Guindos junta-se, assim, a outros responsáveis do BCE que nos últimos dias manifestaram preocupação com o impacto de uma possível guerra comercial, incluindo a presidente da autoridade monetária que alertou para os impactos prejudiciais de uma escalada de tarifas comerciais, com efeitos prejudiciais na economia mundial. Na Zona Euro, o crescimento deverá situar-se nos 0,9% este ano, de acordo com as previsões do BCE publicadas este mês.

"Os salários reais aumentaram, a inflação está a diminuir, as taxas de juro estão a baixar e as condições de financiamento estão melhores", afirmou De Guindos. "Mas, ainda assim, a realidade é que o consumo não está a recuperar", alertou nesta entrevista.

A justificação, aponta o responsável, "deve-se ao facto de os consumidores nem sempre reagirem às variações do seu rendimento real disponível no curto prazo", avaliando também "o que pode acontecer à economia no médio prazo, e que, neste momento, está envolta em incerteza. A possibilidade de uma guerra comercial ou de um conflito geopolítico mais alargado tem impacto na confiança dos consumidores", concluiu.

O Jornal Económico

O que quer a geração Z no mercado de trabalho

A Geração Z, composta por pessoas nascidas entre os anos 1990 e 2010, considera muito pouco atrativa a indústria transformadora. Com efeito, apenas 7% dos inquiridos no âmbito do estudo "Geração Z no Mercado de Trabalho", realizado pela Michael Page e cujas conclusões o Jornal Económico avança hoje em primeira mão, mostra simpatia por um emprego na indústria. Um número que cresce para 18% quando se trata da faixa entre os 40 e os 64 anos.

Numa altura em que a Geração Z caminha para ser um quarto da força de trabalho nos países da OCDE, Portugal incluído, e tanto se fala de reindustrialização, uma tal conclusão não deixará de provocar algum sobressalto nas empresas.

Os pós-millennial, também são conhecidos assim, primeiros nativos digitais a entrar no mercado de trabalho preferem outras áreas: a saúde é mais procurada. Cerca de 10% da Geração Z trabalha, aliás, neste setor, contra cerca de 6% dos profissionais com mais de 40 anos. Segundo o estudo, no geral, cerca de 25% dos Z têm contratos a termo certo ou temporários ou são freelancers, contra cerca de 21% dos profissionais com idades entre os 30 e os 64 anos.

O estudo da empresa de recrutamento especializado incidiu sobre as motivações dos jovens profissionais no mercado de trabalho, o que permite traçar um perfil que valoriza, desde logo, o salário, mas também fatores como a flexibilidade e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Para 15% dos jovens profissionais, o salário é o fator número um na ponderação de um emprego (contra 8% dos profissionais com mais de 50 anos) e mais de metade (54%) procuram um novo emprego por estarem descontentes com o seu salário atual.

Outras motivações para mudar de trabalho prendem-se com a procura de horários de trabalho mais flexíveis e com o descontentamento no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional: 20% contra 14% dos profissionais com mais de 40 anos.

(...) O bem-estar físico e mental é muito valorizado pelos mais jovens profissionais do mercado. Quando questionada sobre a sua maior prioridade no trabalho, a Geração Z escolhe o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (36%). Depois, a saúde mental (20%), a realização profissional (19%) e só depois o bom salário (15%). Em contraste, 28% dos profissionais com idades entre os 50 e os 64 anos, valorizam a realização profissional acima de tudo, com apenas 16% a considerar a saúde mental o fator mais importante.



Montepio aborda trabalhadores para alterar acordos de cedência

O Banco está a contactar os trabalhadores cedidos ao Montepio Serviços, ACE, para alterar os acordos de cedência ocasional, sem lhes dar qualquer explicação

INÊS F. NETO

Em junho de 2023 o Banco procedeu à criação da Montepio Serviços, ACE e, através de acordos de cedência ocasional, envolvendo os representantes dos trabalhadores no processo, procedeu à cedência de trabalhadores de uma instituição para a outra.

Durante o mês de fevereiro de 2025, os Sindicatos da UGT foram confrontados com o envio de cartas

do Banco a estes trabalhadores exigindo-lhes que procedessem à assinatura de um novo acordo de cedência, unilateralmente alterado pelo Montepio e sem que lhes seja dada qualquer explicação. Estas alterações incidem, essencialmente, sobre as cláusulas relativas a remunerações, regalias e outros benefícios.

Face a esta situação, os Sindicatos solicitaram imediatamente ao Montepio Geral (MG) uma

reunião para obter os pertinentes esclarecimentos e exigem que até à sua realização o Banco não pressione ninguém a assinar as alterações aos acordos existentes.

Esclarecimentos

Os Sindicatos instam ainda os trabalhadores a não assinarem nada sem estarem totalmente informados sobre o alcance dessas alterações. É ilegal qualquer forma de pressão ou exigência, por parte do Banco,



para convencer um trabalhador a alterar o seu contrato de trabalho, pelo que, até que o Montepio se mostre disponível para fornecer aos Sindicatos e aos trabalhadores as cabais e necessárias explicações sobre o alcance destas alterações, MAIS, SBN e SBC recomendam a todos os trabalhadores que não assinem nada sem estarem devidamente esclarecidos e que denunciem todas as situações abusivas e ilegítimas com que se deparem no decorrer deste processo.

Urgência

A reunião já foi solicitada e aguarda-se que, com a máxima brevidade, seja aceite o pedido e designada data para a sua realização. Até lá devem os trabalhadores aguardar por novos desenvolvimentos e recorrerem aos serviços jurídicos dos Sindicatos sempre que necessário. 

Novobanco propõe reformas antecipadas

Sindicatos da UGT criticaram o banco pelo reduzido prazo exigido para resposta, aconselhando os trabalhadores contactados a consultarem os serviços jurídicos antes de tomar uma decisão



INÊS F. NETO

O Novobanco continua a reduzir o seu quadro de pessoal. SBC, Mais Sindicato e SBN foram informados pelos seus associados que a instituição tem estado a contactar e convidar trabalhadores para aderirem a uma "Reforma Antecipada", fruto da eliminação de 80 postos de caixa em diversos balcões por todo o país. A seleção dos trabalhadores para este processo foi feita pelas Direções Regionais, em consonância com os respetivos Departamentos (DCN e DCS), e a data de saída é 31 de março de 2025.

Prazo inaceitável

O prazo para a decisão, imposto pelo Novobanco, foi de apenas 72 horas, tempo esse que os Sindicatos consideraram insuficiente e inaceitável, tendo em conta que se trata de uma decisão que afetará a vida e o futuro dos trabalhadores.

O processo devia ter sido iniciado com maior antecedência, criticam. E embora não tenham sido previamente informados pela administração do Novobanco, os Sindicatos estão a acompanhar atentamente o desenrolar deste processo.

MAIS, SBC e SBN têm aconselhado todos os associados visados neste processo a que, caso tenham dúvidas ou necessitem de orientação, contactem os serviços jurídicos dos seus Sindicatos. 

1º MAIO 2025



FESTA DOS TRABALHADORES
Centro Desportivo Nacional do Jamor - Oeiras

JUNTOS pela
VALORIZAÇÃO dos
TRABALHADORES.

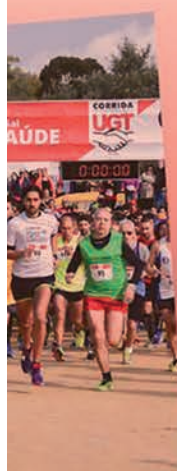
KIDS RACE 09H30
+ CORRIDA E
CAMINHADA
1º DE MAIO
10H00

ANIMAÇÃO
CULTURAL

ATIVIDADES DESPORTIVAS
TUNAS ACADÉMICAS
FOLCLORE

TOY
16H00

INTERVENÇÕES
SINDICAIS
15H00



UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES



INSTITUTO PORTUGUÊS
DO DESPORTO E JUVENTUDE, I.P.



INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL



Os Fundos Europeus estão próximos de si.





Fórum da CPLP em Lisboa

UNI reúne-se em português

Unidos sob o signo da UNI, sindicatos dos bancários de seis países da CPLP debateram problemas e analisaram soluções. O anfitrião do VII Fórum foi o MAIS, que assumiu a coordenação do grupo setorial

INÊS F. NETO

Num momento em que as grandes organizações sindicais internacionais realizam as suas reuniões setoriais estratégicas, o Mais Sindicato foi anfitrião, pela segunda vez em um mês, ao acolher o VII Fórum dos Sindicatos UNI Finanças da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), que se reuniu em Lisboa nos dias 20 e 21 deste mês.

No Fórum participaram cerca de duas dezenas de sindicalistas de Portugal, S. Tomé, Angola, Moçambique, Cabo Verde e Brasil. As delegações foram compostas, na sua maioria, pelos mais altos dignatários das respetivas organizações, ou seja, presidentes e vice-presidentes. Portugal estará representado pela delegação do Mais Sindicato – António Fonseca, João Ferreira (presidente e vice-presidente, respetivamente), Vânia Ferreira (presidente da MAG) e Luís Roque (Direção), além de delegações do SBN e do SBC.

Logo no início da reunião magna procedeu-se à passagem da coordenação de Moçambique para Portugal, assumindo o Mais Sindicato a presidência

do grupo dos sindicatos do setor financeiro da UNI desta área regional.

Realidades em debate

O Fórum foi dividido em dois painéis de debate. No primeiro, dedicado à “Realidade dos sindicatos do setor financeiro dos países de língua portuguesa”, os dirigentes trocaram informações sobre a situação dos trabalhadores do setor no seu país, constatando as diferenças e semelhanças que possibilitarão a conjugação de estratégias comuns de luta para resolução de conflitos. Já o segundo painel foi uma reflexão interna sobre a representatividade do grupo da CPLP. Sob o lema “O futuro deste Fórum e a sua representação na UNI”, os sindicatos discutiram as especificidades que os unem e, simultaneamente, os distinguem relativamente aos outros membros da UNI Finanças.

Foi ainda apresentada e debatida uma proposta de formalização do fórum na UNI e o seu futuro na organização sindical internacional.

A reunião realizou-se já após o fecho desta edição da revista, pelo que em próximas edições se dará conta das suas conclusões. ■

Fundo de Pensões Haitong

Níveis de financiamento cumpridos

A Comissão de Acompanhamento analisou o Relatório do Atuário Responsável Mercer Portugal, a Carteira de Ativos financeiros Haitong I e Haitong II, a performance do Fundo de Pensões e o Relatório e Contas do Fundo de Pensões relativos ao exercício de 2023



PEDRO GABRIEL

O Haitong Bank, S. A. constituiu-se como único associado deste Fundo de Pensões que contém dois planos: o Plano 1 de Benefício Definido, que segue o estabelecido no Acordo Coletivo de Trabalho do Setor Bancário (ACT), com algumas exceções; e o Plano 2 de Benefício Definido Complementar à Segurança Social, que apenas abrange população beneficiária e eventuais futuros beneficiários, por morte daqueles.

População

O **Quadro 1** diz respeito à população, onde se constata que o número de participantes (ativos e ex-trabalhadores) decresceu 1,17%. O peso dos ativos passou de 52,63% em 2022 para 50,89% em 2023. O número de ex-colaboradores com direitos adquiridos aumentou para

49,11% em 2023 (47,37% em 2021). O salário médio dos ativos e ex-colaboradores aumentou 4,93% entre 2022 e 2023.

No Plano 1, o número de beneficiários aumentou 9,6% (6,12% em 2022).

A idade média dos pensionistas aumentou 0,8% (1,6% em 2022) e a Pensão/Prestação média diminuiu 11,8% em 2023 (11,2% em 2022).

O total da população coberta no Plano 1 aumenta 2,7% (em 2022 tinha aumentado 0,45%).

No Plano 2, o número de pensionistas reduz-se (-25%) em comparação com 2022. Já a idade média aumenta 21,16% e a Pensão/Prestação anual aumenta 39,21%.

O **Quadro 2** sintetiza estes números e mostra como o grosso da população participante está no Plano 1 (98,7%), sendo 73,8% a componente de ativos e 24,9% a componente de beneficiários.

A diferença entre a população total do Plano 1 em 2023 (226) e 2022 (223) resulta de:

- Entradas – 13 (9 em 2022);
- Rescisões/saídas – 4 (5 em 2022);
- Falecimento – 3 (1 em 2022);
- Passagem à reforma – 3 (2 em 2022).

Responsabilidades

O Projected Unit Credit foi o método utilizado para avaliar e financiar as responsabilidades e para calcular a taxa de contribuição normal para o ano seguinte, sendo recomendado pelas Normas Internacionais de Contabilidade e aceite pela ASF e pelo Banco de Portugal (BdP).

O Plano de Pensões representa 93,5% (93,03% em 2022) do total do Plano 1; o SAMS 6,0% (6,37% em 2022), e o Subsídio de morte 0,5% (0,56% em 2022).



Quadro 1 População

Participantes	Ativos		Ex-Colabor com Direitos Adquiridos	
2022	I<INR	I>= INR		Total
Número	90	-	81	171
Peso	52,63%	-	47,37%	100,00%
Idade média	49,8	-	51,7	50,70003
Antiguidade média	23,7	-	20,8	22,32627
Salário médio	32492	-	35685	34 004,50
2023	I<INR	I>= INR		Total
Número	86	-	83	169
Peso	50,89%	-	49,11%	100,00%
Idade média	50,7	-	52,3	51,485799
Antiguidade média	24,7	-	20,9	22,833728
Salário médio	34162	-	37257	35 682,03
Var% 23/22	Ativos		Ex-Colabor com Direitos Adquiridos	Total
Número	-4,44%		2,47%	-1,17%
Peso	-3,31%		3,68%	0,00%
Idade média	1,81%		1,16%	1,55%
Antiguidade média	4,22%		0,48%	2,27%
Salário médio	5,14%		4,41%	4,93%



Quadro 2 Total da população coberta

População	Número		Peso	
	2023	2022	2023	2022
Plano 1				
Participantes ativos e ex-trabalhadores	169	171	73,8%	75,30%
Pensionistas	57	52	24,9%	22,90%
Total Plano 1	226	223	98,7%	98,20%
Plano 2				
Pensionistas	3	4	1,3%	1,80%
Total (Plano1 + Plano 2)	229	227	100,0%	100,00%

O Plano 1 pesa 74% do total das responsabilidades (P1+P2). Em 2022 pesava 72,1%.

No caso do Plano 2, o Plano de Pensões representa 99,63% do total (99,66% em 2022); o SAMS não tem valor, e o Subsídio de morte 0,37% (0,34% em 2022). No total das responsabilidades (P1+P2) o Plano 2 pesa 26% (27,9% em 2022).

Comparando a soma (P1+P2) de 2023 com 2022, vemos que há um

Quadro 3 Responsabilidades passadas de beneficiários (soma P1+P2)

Valor Atual das Pensões						
Benefício	Garantias	2023	Peso	2022	Peso	Var%
Plano de Pensões	Velhice	8 085 547	62,9%	6 426 633	59,4%	25,8%
	Invalidez	2 939 156	22,9%	3 137 682	29,0%	-6,3%
	Sobrevivência	1 207 769	9,4%	706 558	6,5%	70,9%
	Viuvez	1 197 179	9,3%	686 758	6,3%	74,3%
	Orfandade	10 590	0,1%	19 800	0,2%	-46,5%
	Subtotal	12 232 472	95,1%	10 270 873	94,9%	19,1%
SAMS	Velhice	252 003	2,0%	178 741	1,7%	41,0%
	Invalidez	267 878	2,1%	283 095	2,6%	-5,4%
	Sobrevivência	51 965	0,4%	35 519	0,3%	46,3%
	Viuvez	51 965	0,4%	35 519	0,3%	46,3%
	Orfandade	-				
	Subtotal	571 846	4,4%	505 834	4,7%	13,1%
Subsídio de Morte	Velhice	23 329	0,2%	25 980	0,2%	-10,2%
	Invalidez	33 661	0,3%	28 121	0,3%	19,7%
	Subtotal	56 990	0,4%	54 101	0,5%	5,3%
TOTAL		12 861 308	100%	10 822 329	100%	18,8%



Quadro 4 Evolução do Fundo

“

No que diz respeito à evolução do Fundo no Plano 1, verifica-se um crescimento de 6,40% (-10,8% em 2022). A taxa de retorno bruta foi de 6,20% (-11,46% em 2022)

”

aumento (19,1%) do subtotal Plano de Pensões, um aumento do valor do SAMS (13,1%), um aumento do valor do Subsídio por morte (5,3%) e um aumento do total (18,8%). (Quadro 3)

Plano 1	Valor Fundo (euros) 2023	Valor Fundo (euros) 2022
Valor Fundo 31/12/ 2022	44 555 815	49 976 976
Despesas	766785	716386
Pensões	722946	672433
Reformas por Velhice	305318	276386
Reformas por Invalidez	343059	334723
Orfandade	5374	8106
Viuvez	69195	53218
Pagamentos SAMS	43839	43953
Receitas	3618670	-4704775
Direitos Adquiridos	-	-
Contribuições Associado	-	-
Contribuições Participante	90456	86242
Rendimento do Fundo (+7,99%)	3528214	-4791017
Saldo da conta	2851885	-5421161
Valor do Fundo 2023	47 407 700	44 555 815
Taxa de retorno anual (*)	6,20%	-11,46%
Variação % do Fundo	6,40%	-10,80%

(*) ótica do cash flow

Evolução

No que diz respeito à evolução do Fundo no Plano 1, verifica-se um crescimento de 6,40% (-10,8% em 2022). A taxa de retorno bruta foi de 6,20% (-11,46% em 2022). Esta taxa compara com a taxa de rendimento financeiro líquida de 7,99% (-9,66% em 2022) apresentada pelo atuário. No Plano 2, o fundo cresce 2,88% (-16,8% em 2022) e a taxa de rendimento financeiro é positiva 7,98% (-8,35% em 2022). (Quadro 4) O documento da Comissão de Acompanhamento refere ainda mais alguns dados. O valor do Fundo, reportado a 31/12/2023, situa-se em 129,15% para o Plano 1 e em 160,98% para o Plano 2. As responsabilidades com pensões em pagamento têm um nível de 100% (obrigatório) e a responsabilidade com serviços passados de participantes é de 139,35%.

Nos participantes ativos, o valor das Responsabilidades totais (Serviços Passados+ Serviços Futuros) tem um nível de financiamento de 128,48%.

O Fundo respeita os critérios de solvência dos participantes ativos

Plano 2	Valor Fundo	Valor Fundo
Valor 2022	5 230 624	6 284 470
Despesas	256353	246848
Pensões	256353	246848
Reformas por Velhice	208381	200400
Reformas por Invalidez	39779	38255
Orfandade	-	1829
Viuvez	8193	6364
Direitos Adquiridos	-	-
Receitas	407 088	-806 998
Contribuições Associado	-	-
Contribuições Participante	90456	86242
Transferências para outros Fundos	0	-292400
Rendimento do Fundo (7,98%)	407 088	-514 598
Saldo conta	150 735	-1 053 846,00
Valor 2023	5 381 359	5 230 624
Taxa de retorno anual(*)	2,8%	-18,3%
Variação do Fundo	2,88%	-16,80%

(*) ótica do cash flow

exigidos pelas autoridades de supervisão (>=95%). Todos os níveis de financiamento, embora superiores a 100%, decrescem em relação a 2022.

De sublinhar igualmente o cumprimento dos níveis de

financiamento e solvência parciais e totais.

Quanto à rentabilidade, a taxa de retorno na ótica de entradas e saídas foi de 6,20% para o Plano 1 e de 2,80% para o Plano 2 com uma rentabilidade financeira de 7,99% (Plano 1) e 7,84% (Plano 2). ▀



entrevista
Tânia Maltez

Deixem-nos ouvir a vo

A coordenadora da Comissão de Juventude acredita que a mudança de paradigma no mercado laboral tem tido influência na filiação sindical, mas é da opinião de que estar sindicalizado continua a ser fundamental para garantir a proteção do trabalhador. “É ter um parceiro no mundo do trabalho”, refere

PEDRO GABRIEL

P - Como é que a Comissão de Juventude pode apresentar-se aos jovens que trabalham na banca e não são sindicalizados?

R - A Comissão de Juventude é composta por três jovens sindicalizados desde que começaram a trabalhar. É uma mais-valia, uma forma de não estarmos sozinhos a partir do momento em que começamos a trabalhar. Hoje em dia os jovens acham que o início do emprego é uma coisa muito estimulante e que não vão ter problemas. Mas nem sempre vai correr tudo bem e mesmo que corra, o Sindicato pode ajudar os jovens em pequenas dúvidas. Ter

um parceiro no mundo do trabalho é sempre necessário. Portanto, apresentamo-nos como três jovens que desde o primeiro momento tiveram um parceiro na sua vida de trabalho.

P - Hoje em dia como se convence um jovem a aderir a um sindicato?

R - Às vezes dando o nosso exemplo particular, falando de situações em que necessitámos da ajuda do sindicato e ele foi-nos muito útil. Cada jovem tem uma experiência diferente, os que estão a entrar agora no mercado de trabalho são de uma geração que não faz planos a longo prazo no que toca à sua vida profissional, não pensa ficar



ssa voz”

na banca tanto tempo. Por vezes é difícil demonstrar-lhes que, mesmo que fiquem só três ou quatro anos na banca, é importante que durante esse tempo estejam sindicalizados porque além do que o Sindicato oferece a nível de tempos livres, de formação, de atividades, tem aquilo que é a génese do sindicalismo: a proteção jurídica e isso nós não sabemos quando vamos precisar.

P - O que tem feito o Pelouro para cativar os jovens para o sindicalismo?

R - Temos estado presentes nos locais de trabalho, onde falamos com toda a gente, não só com os jovens, mas damos-lhes um enfoque muito grande e tentamos passar o nosso contacto aos jovens, quer sejam sindicalizados e venham a precisar do nosso apoio no futuro, ou não sendo sindicalizados numa ótica de explicarmos o que é o Sindicato, quais as vantagens de ser sindicalizado. Depois todos os anos organizamos o Encontro de Jovens Bancários, onde participam jovens até aos 40 anos das mais variadas instituições e zonas do país.

Tentamos também ter núcleos de jovens, dois ou três jovens de cada banco na área de Lisboa e dois ou três jovens fora de Lisboa que representem cada área regional em que estejamos representados.

P - Porquê essa distribuição?

R - Porque ser bancário na cidade de Lisboa é uma coisa, tem uns problemas; ser bancário nos Açores ou no interior do País, por exemplo, tem outros problemas completamente diferentes. Até podem ser jovens do mesmo banco, mas estando em áreas geográficas diferentes acabam por se deparar com problemas diferentes e valorizar outras coisas.

As reuniões de núcleos existem para que os jovens partilhem experiências. É importante fazer esse debate de ideias para que a Comissão de Juventude possa trazer para a Direção do Sindicato quais os problemas que os jovens enfrentam no local de trabalho e para que na negociação coletiva possam ser abordados junto dos bancos.

Reinvenção

P - A banca tem contratado poucos jovens para os seus quadros, o que acaba por ter impacto na filiação sindical. Como se combate isto?

R - Há alguns bancos que estão a contratar jovens. O difícil é reter essas pessoas e fazer passar a mensagem de que, estejam o tempo que estiverem, ser sindicalizado é importante. Todas as pessoas que entram na banca têm uma ligação connosco que é o SAMS, vão ser beneficiários. Mas porquê ser beneficiário e não ser sindicalizado? Hoje em dia não faz sentido, até pela majoração da quota sindical que é dedutível em IRS.

P - Esse pormenor acaba por ser uma mais-valia...

R - Com a majoração da quota sindical que é dedutível em IRS acredito que se recupere 100% daquilo que a pessoa pagou. Portanto não é um custo, acaba por ser uma poupança, pagamos a quota sindical todos os meses, estamos protegidos, temos um parceiro que nos acompanha e depois somos ressarcidos desse valor aquando do acerto de contas no IRS.

P - Os jovens hoje em dia preferem empregos mais flexíveis e caracterizam-se por um maior individualismo. Isso torna a sindicalização mais difícil?

R - Muito difícil. O facto de a geração que está a entrar no mercado de trabalho ser também mais centrada no “eu” faz com que pensem mais nas vantagens que têm de forma imediata do que na questão do associativismo onde juntos somos mais fortes.

Depois há jovens que se não tiverem possibilidade de fazer teletrabalho, mesmo que ganhem bem, nem sequer querem fazer contrato com uma empresa. Teletrabalho, horários flexíveis, são coisas muito necessárias a esta nova geração. Isso faz com que estejam cada vez menos fisicamente no local de trabalho.

E o modelo de sindicalismo que temos atualmente ainda ►



tem esta necessidade de ir ao local de trabalho, falar com as pessoas. Podemos ter meios digitais de chegar aos jovens, mas somos nós e milhares de empresas e associações que querem chegar. Teríamos de fazê-lo de forma diferenciadora, que fizesse os jovens olhar duas vezes. Andamos a tentar descobrir essa forma.

P - Ainda não a conseguiram encontrar?

R - Eu considero que ainda não. Em Portugal temos um modelo de sindicalismo setorial. Se sou enfermeiro sou sindicalizado no sindicato dos enfermeiros, se sou bancário sou sindicalizado no sindicato dos bancários. Mas dou um exemplo. Um informático hoje trabalha num banco, amanhã num hospital, depois numa empresa de retalho. Cada vez que muda de empresa tem de procurar o sindicato que se enquadra naquela empresa e que o pode representar. Não está para isso.

P - Como podem os sindicatos adaptar-se?

R - Acho que o futuro do sindicalismo passa por uma fusão de sindicatos ou criação de federações onde as pessoas se possam filiar e depois dentro delas existam vários setores representados.

O que interessa é que a pessoa possa sindicalizar-se nesse "chapéu" e depois dentro dele existam vários especialistas. Se quem colocar uma questão for uma pessoa da banca então será um especialista em banca a dar uma resposta. Passará numa fase inicial por uma fusão de sindicatos dentro dos mesmos setores e depois alargando a outros. Cada vez que o trabalhador mudar de emprego só tem

de informar que o fez, mas continuará sindicalizado no mesmo sindicato ou federação.

Trabalho contínuo

P - As Jornadas da Juventude este ano vão decorrer nos Açores. Porquê no arquipélago?

R - Quem está no continente tem mais facilidade em ir ao Encontro de Jovens. Os jovens dos Açores não têm tanta facilidade. É uma logística diferente. Então achamos que deve ser dada essa oportunidade aos jovens dos Açores, de estarmos com eles, de apresentarmos o Sindicato para que nos conheçam melhor e para serem ouvidos. As questões que existem pelo facto de uma pessoa viver numa ilha são completamente diferentes.

P - Que eventos estão previstos por parte da Comissão de Juventude?

R - Além das Jornadas da Juventude teremos a reunião de núcleos e o Encontro de Jovens. Continuaremos a ir aos balcões, temos a vantagem de dois membros da Comissão da Juventude serem também do Pelouro da Sindicalização. Fazemos sempre um trabalho duplo.

Comemoramos anualmente o Dia Internacional da Criança, que é direcionado para os filhos e netos dos nossos sócios. Parece que é só uma brincadeira, mas a verdade é que aquelas crianças que todos os anos participam na atividade do Sindicato quando começarem a trabalhar já vão saber o que é um sindicato. Vão criando esta normalização do sindicato e com o crescimento deles acreditamos que possa ser uma forma de sensibilização daquelas crianças para que no futuro se juntem a um sindicato.

P - Para terminar... uma mensagem para os jovens

R - Para os jovens que já são sócios e sindicalizados: participem, deixem-nos ouvir a vossa voz, partilhem connosco o que sentem nos locais de trabalho, não só o que acontece de negativo, se existirem boas práticas no vosso banco, temas que acham que merecem ser partilhados enviem e-mails, liguem, falem connosco pelo whatsapp.

Em relação ao SAMS, os jovens muitas vezes têm dúvidas, procurem-nos também para esse aspeto porque temos os canais perfeitos para conseguirmos dar resposta.

Para os jovens que não são sindicalizados: tornem-se sócios, vão ver que vale a pena, têm acesso a uma quantidade de atividades sindicais, de lazer, de formação, e que só por serem sócios o custo é muito menor. E a quota sindical hoje em dia não é um custo, deem oportunidade ao Sindicato de mostrar o que vale.

E ainda para os jovens que possam ter interesse em serem delegados sindicais, serem um ramo do Sindicato dentro do banco, fazerem parte dos núcleos e da Comissão da Juventude, falem connosco, queremos mais jovens no movimento sindical, quer enquanto participantes das nossas atividades quer como nossos representantes dentro dos locais de trabalho. ■

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



Dia Internacional da Mulher

Caminhar lado a lado

A Comissão de Igualdade comemorou o 8 de março com um passeio de barco no Douro, assinalando que a sociedade constrói-se com todos, homens e mulheres. Afastadas que estão as grandes desigualdades de género, é altura de combater as injustiças, sejam de que tipo forem

INÊS F. NETO

Foi um dia cheio e nem a chuva esmoreceu a celebração do Dia Internacional da Mulher – que desta vez o calendário permitiu assinalar na própria data, 8 de março – promovido pela Comissão de Igualdade (CI) do Mais Sindicato.

A Comissão esmerou-se e apresentou um programa imperdível: um cruzeiro de barco no Douro, com almoço a bordo. Os sócios responderam com entusiasmo, como prova a presença de 250 pessoas, atingindo a lotação máxima.

Ao longo do passeio fluvial, percorreu-se o Douro sob as seis pontes que unem o Porto a Vila Nova de Gaia, as duas únicas cidades da Europa com esse número de ligações entre as margens – são elas as pontes da Arrábida, de Luís I, do Infante D. Henrique, de D.^a Maria Pia, de São João e do Freixo.

Esta foi uma forma especial de celebrar a data, combinando o reconhecimento da importância das mulheres na sociedade à beleza natural e cultural da região. A experiência de navegar, cercados pela beleza das pontes e da natureza do Douro, criou um ambiente de convívio bem-disposto que agregou valor à celebração, tornando-a memorável e significativa.

Durante o passeio e num ambiente descontraído ao som de música ambiente, os sócios e familiares participantes puderam degustar a gastronomia local, numa refeição

aconchegante em que se destacaram os pratos típicos da culinária tradicional da região do Douro.

Ao longo do percurso foram distribuídas pequenas lembranças como símbolo de apreço e reconhecimento do papel das mulheres na sociedade, além de sorteados pelos sócios presentes vouchers para alojamentos do Sindicato.

Valorização e progresso

Num clima de festa sempre patente, a sobremesa foi acompanhada por um momento de reflexão sindical sobre o caminho percorrido pelas mulheres na conquista do seu lugar na sociedade, lembrado por António Fonseca, presidente do MAIS, e Cristina Trony, coordenadora da Comissão de Igualdade.

Sendo o Dia Internacional da Mulher uma data que homenageia as conquistas sociais, económicas, culturais e políticas das mulheres, António Fonseca lembrou que "hoje, o papel da mulher na sociedade nada tem a ver com o passado".

"A mulher foi muito maltratada, não tinha valor na sociedade. Atualmente já nada é assim", frisou, dando como exemplo a realidade na banca: "Há uns anos havia poucas mulheres na banca e hoje são a maioria."

Sublinhando que o género não deve ter importância, o presidente sublinhou: "O importante é que as sociedades só se constroem com a mulher e o homem lado a lado. É assim que devemos continuar a caminhar, porque juntos somos mais fortes."





Sobretudo, alertou, em sociedades com realidades tão difíceis como as que vivemos atualmente. “Em vez de falarmos de paz e união, falamos de guerra, da possibilidade de uma terceira guerra mundial. Isso entristece-me muito”, referiu, acrescentando: “Esperemos que as mulheres ajudem a ultrapassar esta situação, pois são mais tolerantes”.

Evolução

A mudança do papel da mulher na sociedade refletiu-se igualmente no Sindicato. António Fonseca recordou a existência do GRAM ao longo dos anos, cujo objetivo único era combater as desigualdades de género na banca. “Essas desigualdades estão hoje bastante atenuadas, com uma exceção: elas têm dificuldade em chegar aos lugares de topo.”

“No Sindicato acompanhámos essa evolução: passámos do GRAM para a Comissão de Igualdade, cujo objetivo é lutar contra qualquer tipo de desigualdade, seja de género, raça ou outra que possa surgir”, explicou, concluindo a intervenção com um brinde às homenageadas do dia: as mulheres.

Resiliência

Também Cristina Trony destacou o caminho percorrido pelas mulheres em prol da igualdade, destacando-se em todas as áreas da sociedade, da ciência e tecnologia até à arte e cultura, passando pela política e economia. “Cada

uma de nós, com a nossa força, determinação e talento, contribui para um mundo melhor e mais inclusivo”, salientou a coordenadora da Comissão de Igualdade. Rodeada pelo presidente do MAIS e pelos restantes membros da CI – Ana Milho, Alexandra Nunes, Nuno Valente e Rui Lavoura – Cristina Trony deu o exemplo de Beatriz Ângelo, a primeira mulher a votar em Portugal, sem esquecer que “muitas outras mulheres lutaram pela liberdade e acabaram por pagar com a própria vida”. Considerando que “resiliência é a palavra que mais nos define”, reconheceu também a relevância das mulheres de hoje, que continuam a desafiar barreiras e a alcançar cargos de liderança anteriormente impensáveis. “É importante olharmos para o futuro, com a esperança de que as próximas gerações de mulheres possam viver num mundo onde a igualdade de oportunidades seja uma realidade plena”, defendeu Cristina Trony, concluindo: “Juntas, somos mais fortes e capazes de transformar o mundo.”

Foi um evento do agrado de todos, ficando na memória dos que participaram, e terminou com um desafio da Comissão de Igualdade: “Contamos com todos para os próximos eventos!”

Refira-se que além do presidente do MAIS e dos membros da CI, o Sindicato fez-se representar também por João Ferreira (vice-presidente), Vânia Ferreira (presidente da MAG), Amália Varela (MAG) e Luís Roque (Direção). 



Estamos sempre a aprender!

Fazendo jus ao ditado popular “aprender até morrer”, o Pelouro de Formação tem diversificado as ações por diferentes áreas do saber, abarcando temáticas de cariz profissional, pessoal, familiar ou de saúde. Abril traz novas formações

INÊS F. NETO

Numa sociedade em constante evolução nunca podemos considerar saber tudo sobre um tema. Há sempre desenvolvimentos, surgem novas

questões ou apercebemo-nos de que há áreas a que não temos dedicado a devida atenção.

Tendo a perspetiva de dar resposta a dúvidas ou falta de informação dos sócios sobre diferentes temáticas,

o Pelouro de Formação tem apresentado um leque variado de cursos.

Em finais de fevereiro e em março, as ações abordaram matérias de âmbito familiar e pessoal.

Versando um assunto tão delicado como são as relações familiares, realizou-se a formação “Coaching para pais e avós”, dividida em duas partes. A primeira decorreu no dia 21 de fevereiro, sendo os assuntos abordados “O que se passa na cabeça do meu filho” (manhã) e “Hábitos simples para miúdos extraordinários” (tarde). Participaram 20 pessoas. A segunda parte teve lugar a 15 de março, versando desta vez “O que se passa na cabeça do meu adolescente” (manhã) e “O que ainda não sabemos sobre a vida digital dos nossos filhos” (tarde), a que assistiram 12 sócios. Ambas tiveram como formadora Cristina Valente, psicóloga e autora dos *best sellers*



com o mesmo nome dos temas. Ainda na área comportamental, está agendada para 29 de março, em Setúbal, uma formação em “Gestão de Emoções”, ministrada por Filipa Torrão, psicóloga e formadora na área comportamental.

Cuidar do rosto e do estômago

Já num âmbito mais pessoal, as ações de formação prosseguiram com dois workshops: um sobre a confeção de Brigadeiros e outro de auto-maquilhagem. Ninguém resiste a um bom brigadeiro, essas miniaturas deliciosas que nos fazem esquecer a “linha” a favor do prazer. Foi o que consideraram os 23 formandos que no dia 22 de fevereiro foram ao Centro de Formação para o Setor Alimentar, na Pontinha, descobrir os mistérios da sua confeção. No dia 1 de março realizou-se o workshop de auto-maquilhagem “Make Up”, uma novidade que rapidamente se tornou um sucesso. Ministrado pela maquilhadora profissional Inês Saul, esta formação tem por objetivo ensinar a utilizar corretamente os vários produtos, de modo a obter uma maquilhagem bonita, que pode ser usada no dia a



dia. Em cada sessão são utilizados produtos trazidos pela maquilhadora, mas também os trazidos pelos participantes para que aprendam a aplicá-los corretamente. Com uma sessão de manhã e outra de tarde, tendo 10 participantes em

cada, rapidamente a lista de espera para o workshop cresceu, obrigando à sua repetição no dia 15, nos mesmos moldes e igual número de inscitos. De forma a não deixar nenhuma inscrição sem resposta, o Pelouro de Formação promete novas ações. ▶

Abril, cursos mil

Mais ações de formação estão previstas para o final de março e abril, algumas das quais repetições de cursos lecionados anteriormente, mas que não tiveram vagas suficientes para o total de inscrições. Os interessados têm agora uma nova oportunidade.

Tome nota e inscreva-se!

Dia 29 de março:

- “Gestão de Emoções”, das 9h00 às 17h30, em Setúbal. O preço da inscrição é de 10€ para sócios e 50€ para acompanhantes (inclui almoço).

Dia 5 de abril:

- “Primeiros Socorros”, sede do MAIS, para 20 participantes (lista de espera);

- “Suporte Básico de Vida com DAE”, sede do Sindicato, para 12 formandos (lista de espera);

- “Workshop de Auto-maquilhagem”, sede do MAIS, para 20 pessoas. Ainda restam algumas vagas para a sessão da tarde (além da lista de espera). A inscrição custa 15€ para sócios e 20€ para acompanhantes.

Dia 12 de abril:

- “Workshop de Coelho da Páscoa de Chocolate”, das 8h00 às 13h00, no Centro de Formação para o Setor alimentar, na Pontinha. O preço da inscrição é de 15€ para sócios e 20€ para acompanhantes.

Dia 19 de abril:

- “Desenvolvimento Pessoal e Programação Neurolinguística – Nível 2”, para 25 formandos que participaram na formação de Nível 1.



A síndrome de Burnout e a ord

Além de ser um problema de saúde pública, a síndrome de Burnout provoca prejuízos avultados tanto no entorno familiar e social como para a sociedade

JOÃO ESCARDUÇA*

Dada a pertinência do tema e a frequência cada vez maior com que recebemos queixas, denúncias e relatos de trabalhadores bancários afetados por Burnout, decidimos abordar esta doença no espaço dedicado às questões jurídicas.

Entendemos que este tema deve, de uma vez por todas, ser colocado na ordem do dia e deve passar a ser encarado como muito mais que uma mera questão de saúde individual. Além de ser um problema de saúde pública, dada a disseminação desta doença entre as mais variadas franjas da sociedade, afeta pessoas de todas as idades, com ou sem patologias anteriores, e provoca prejuízos avultados, cujos efeitos perduram no tempo, tanto no entorno familiar e social de quem é afetado por esta doença, como para a sociedade, como um todo, que, na maior parte dos casos, suporta o peso social

e económico de ter milhares de pessoas impedidas de trabalhar e de dar o seu contributo devido a uma doença provocada pelo desgaste causado pelo exercício da profissão.

A síndrome de Burnout pode ser definida como uma doença psicológica causada pelo cansaço e exaustão extremos, físico e mental, resultante da exposição prolongada a stresse e normalmente associada à ocupação profissional. A comunidade médica não hesita em associar esta doença a ambientes profissionais tóxicos, excesso de horas de trabalho, objetivos de desempenho irrealistas, ausência de valorização e reconhecimento por parte das chefias e superiores hierárquicos.

Atualmente, esta condição já tem o reconhecimento da Organização Mundial de Saúde e é hoje universalmente tratada como uma doença devidamente inserida na lista da classificação internacional de doenças, o que veio possibilitar que se tivessem adotado, na nossa ordem



em jurídica

jurídica, os mecanismos necessários que permitiram aos trabalhadores aceder à baixa médica por esta via.

A doença na banca

Tendo em conta a forma como a doença está a evoluir, com o sucessivo aumento, de ano para ano, dos casos registados de trabalhadores afetados, diremos que não basta reconhecer este problema como uma doença, não basta garantir aos trabalhadores o direito à baixa, não basta garantir aos trabalhadores o direito ao tratamento. Se queremos inverter a evolução do crescimento dos números associados a esta doença temos de apostar forte na alteração da ordem jurídica, sobretudo no que diz respeito à prevenção e à criação de regras que responsabilizem a sério os empregadores. Regras que premeiem, distingam e promovam as empresas e os empregadores que adotem boas práticas e condutas tendentes a punir e perseguir quem, dentro das empresas, polui, corrói e intoxica o ambiente profissional e as relações entre colegas e superiores hierárquicos.

No sector bancário há causas identificadas que concorrem de forma decisiva para a incidência desta síndrome entre

os trabalhadores da banca, nomeadamente os objetivos exagerados ou irrealistas e a pressão comercial exercida para os atingir, cargas horárias elevadas e ausência de descanso, disponibilidade 24 horas devido ao incremento da tecnologia nas ferramentas de trabalho, ambiente ultracompetitivo e o assédio moral insidioso, escondido naquilo que algumas chefias designam, irónica e impunemente, como “boas práticas motivacionais”.

É inaceitável que, passado o primeiro quartel do séc. XXI, percebamos que algumas das empresas mais fortes, robustas, saudáveis, poderosas e lucrativas da nossa sociedade, designadamente na banca, são aquelas com maiores índices de trabalhadores afetados por esta doença.

Ironicamente os sites dos principais bancos a operar em Portugal possuem artigos extensos sobre a problemática do Burnout, supostamente procurando alertar e aconselhar os trabalhadores sobre quais as melhores formas de prevenir e de tratar esta doença. Verificamos, analisando esses textos, que o ónus recai inteiramente sobre o trabalhador, é ele que tem de prevenir a doença, é ele que tem de procurar tratamento, é o trabalhador que tem de se curar e depois voltar a trabalhar, muitas vezes para o mesmo sítio e com os mesmos profissionais que lhe causaram, ilegitimamente, o stresse e a exaustão profissional, que veio a provocar o Burnout.

Reparação

E é aqui que os parceiros sociais, os partidos políticos e as organizações ligadas ao mundo do trabalho têm, na nossa opinião, a responsabilidade e o dever, perante a sociedade, de exigir aos empregadores que assumam, de uma vez por todas, as suas responsabilidades morais, laborais, sociais e financeiras, na reparação integral dos prejuízos e danos, muitas vezes irreparáveis, que provocam nos seus trabalhadores. Se são as empresas que beneficiam do trabalho têm de ser as empresas a assumir as responsabilidades pelo desgaste e pelos danos que provocam naqueles que dão o melhor de si em prol da produtividade dos seus empregadores.

A negociação coletiva tem aqui um papel fundamental para a criação de melhores condições de trabalho e para a responsabilização das empresas pelos Burnouts dos seus trabalhadores, ora prevendo penas pesadas ora conferindo indemnizações significativas a quem foi diagnosticado com esta doença.

Só quando as empresas sentirem no bolso a responsabilização pelos Burnouts provocados aos seus trabalhadores é que se empenharão a sério na adoção de práticas intolerantes com o assédio, com a pressão comercial e com as metas e objetivos excessivos.

Quanto mais força os trabalhadores derem ao movimento sindical, mais armas e ferramentas terão os seus representantes para exigir, tanto em sede legislativa, como em sede de negociação coletiva, que sejam tomadas medidas que não se limitem a ficar no papel e que ajudem e protejam verdadeiramente os trabalhadores bancários deste novo flagelo sanitário. ▀

**Advogado Mais Sindicato*

Clínica ISCTE

tem novas especialidades



A clínica do SAMS instalada no campus universitário aumentou recentemente o seu leque de valências disponíveis, contando com consultas em mais sete especialidades

INÊS F. NETO

Mais consultas



A Clínica SAMS ISCTE dispõe de novas especialidades e valências a que recorrer:

- Podologia;
- Ortopedia;
- Dietética e Nutrição (cheque nutrição com adesão de dois nutricionistas);
- Medicina Geral e Familiar;
- Cirurgia Vascular;
- Cardiologia;
- Pneumologia.

Fruto de uma parceria entre os SAMS e o ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (IUL), esta clínica é a primeira instalada num campus universitário, destinando-se não só aos beneficiários do SAMS, mas também à comunidade universitária e ao público em geral.

Para responder à procura e, simultaneamente, diminuir a pressão no Centro Clínico, no último trimestre de 2024 e no início deste ano o SAMS tem apostado na oferta de novas valências na Clínica da Cidade Universitária, ampliando a gama de especialidades. Assim, à mais de uma dezena já disponível, foram acrescentadas mais sete, da Podologia à Cardiologia ou Pneumologia (ver caixa).

Além de consultas, a Clínica SAMS ISCTE assegura ainda alguns exames de diagnóstico de primeira linha, de que são exemplo a ecografia, a patologia clínica e a eletrocardiografia, bem como os cuidados de enfermagem. A Clínica está dotada de um corpo clínico com mais de duas dezenas de médicos, muitos dos quais prestam assistência também no Centro Clínico.

Alternativa

Localizada em Lisboa (na Av. das Forças Armadas), com bom acesso por transportes públicos e parque da EMEL nas proximidades, a Clínica SAMS ISCTE é uma excelente alternativa ao Centro Clínico, pois ali os beneficiários podem encontrar vagas com mais facilidade para especialidades de mais difícil acesso.

Por outro lado, a comunidade universitária do ISCTE, graças ao protocolo entre as duas entidades, tem a possibilidade de recorrer à rede de Serviços Clínicos dos SAMS para recurso a outras especialidades ou exames de diagnóstico não disponíveis no local, beneficiando das mesmas condições. As respetivas marcações podem ser agendadas na própria Clínica ou pelos canais habituais (telefone ou my SAMS) 📞



Mantenha um bonito sorriso!

O SAMS tem uma nova tecnologia de radiologia odontológica. Chama-se Cone B-CT e realiza imagens tridimensionais detalhadas da boca e do maxilar, permitindo diagnósticos mais precisos e tratamentos mais eficazes

INÊS F. NETO

Mantendo a aposta constante de dotar os serviços com o mais moderno equipamento, o SAMS investiu na aquisição da tecnologia mais avançada em radiologia odontológica. Trata-se do Cone Beam Computed Tomography (Cone B-CT), cujas vantagens são múltiplas, quer em termos técnicos quer de comodidade e conforto para o paciente.

Entre os benefícios desta nova tecnologia contam-se a rapidez com que realiza exames (em poucos segundos), a utilização de uma dose de radiação significativamente

menor em comparação com a TAC convencional, e a alta resolução das imagens, permitindo a visualização detalhada de estruturas anatómicas.

Aplicações

O Cone B-CT é especialmente indicado em casos de Implantologia, Ortodontia, Endodontia e Cirurgia Oral e Maxilofacial.

Na implantologia, o equipamento permite uma avaliação precisa da densidade óssea e da anatomia da região, facilitando a planificação e a colocação de implantes dentários. Por outro lado, o Cone B-CT fornece informações detalhadas sobre a posição dos dentes,

o desenvolvimento dos ossos maxilares e a relação entre os dentes e as estruturas adjacentes, pelo que se torna de grande utilidade em Ortodontia.

Nos casos de tratamento dos canais radiculares (Endodontia), esta tecnologia permite a sua visualização precisa, facilitando assim o tratamento.

Por fim, o Cone B-CT, ao fornecer informações detalhadas sobre a anatomia da região em causa, é um bom auxiliar na planificação e execução de cirurgias.

Nas consultas de Saúde Oral, os beneficiários dispõem agora de mais uma tecnologia ao seu serviço. 



Salário mínimo na UE: ainda não é desta

A Diretiva da União Europeia (UE) relativa ao salário mínimo está ameaçada pelo parecer negativo do advogado-geral do Tribunal de Justiça Europeu, o que tem provocado uma turbulência jurídica e social em toda a Europa. No entanto, para os autores deste artigo a questão ainda não terminou

THORSTEN SCHULTEN E TORSTEN MÜLLER*

Muitos defensores de uma Europa Social sofreram um choque quando, em 14 de janeiro de 2025, o advogado-geral do Tribunal de Justiça da União Europeia [TJUE, sigla em inglês], o juiz cipriota Nicholas Emiliou, apresentou as suas conclusões sobre a Diretiva relativa ao salário mínimo europeu.

Na sua apreciação, Nicholas Emiliou concluiu que a diretiva é incompatível com o direito da União e deve, por conseguinte, ser anulada. Este parecer pode ter consequências nefastas para um dos atos legislativos sociais mais importantes da UE, potencialmente comprometendo a legitimidade da União. No entanto, é crucial notar que o jogo ainda não acabou!



Ação legal contra a Diretiva**

A Diretiva relativa a salários mínimos adequados na União Europeia (UE 2022/2041) – que visa estabelecer um quadro para assegurar níveis salariais mínimos adequados e promover a negociação coletiva – foi adotada pelo Conselho Europeu com o apoio de 24 dos 27 Estados-membros. A Dinamarca e a Suécia foram os únicos países a votar contra a sua adoção, manifestando preocupações de que a Diretiva pudesse ameaçar os seus modelos nacionais de relações de trabalho.

No início de 2023, o Governo dinamarquês, apoiado por associações patronais e sindicatos do país, intentou uma ação no TJUE (processo C-19/23), na qual foi posteriormente acompanhado pela Suécia. O seu argumento assenta na alegação de que a Diretiva viola o Artigo 153(5) do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), que limita as competências da UE em matéria de "remuneração". Nas suas conclusões, o advogado-geral alinha-se amplamente com os argumentos dinamarquês e sueco e propõe a anulação total da Diretiva. A sua posição contrasta fortemente com os pareceres jurídicos emitidos anteriormente pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e

pela Comissão Europeia, que examinaram minuciosamente a base jurídica da Diretiva.

Artigo 153.º, n.º 5: o litígio

O cerne da disputa legal gira em torno da interpretação do artigo 153.º n.º 5 do TFUE, que limita a competência da UE em relação à "remuneração".

Nos termos do artigo 153.º, n.º 1-B do TFUE, a UE pode "apoiar e complementar" os esforços dos Estados-membros no domínio das condições de trabalho, incluindo as questões salariais. Dado que a remuneração é um elemento central das condições de trabalho, o TJUE já argumentou, em casos como o Del Cerro (C-307/05), que "a exceção de 'remuneração' não pode [...] ser alargada a qualquer questão que envolva qualquer tipo de ligação com a remuneração; caso contrário, alguns dos domínios referidos [153.º, n.º 1, do TFUE] ficariam privados de grande parte da sua substância."

A Diretiva Europeia do Salário Mínimo, no entanto, baseia-se na ideia de que não define diretamente os níveis salariais ou procedimentos específicos para a fixação de salários mínimos. Em vez disso, fornece uma estrutura processual para o estabelecimento de salários mínimos nacionais e o aprimoramento da negociação coletiva, deixando esses processos para serem implementados a nível nacional. Os proponentes da Diretiva argumentam que ela respeita a autonomia nacional e apenas complementa as práticas nacionais existentes.

No entanto, o advogado-geral tem uma visão muito mais ampla do artigo 153.º, n.º 5, alegando que qualquer forma de regulamentação em matéria de remuneração, mesmo indireta, viola o direito da União.

No seu argumento, faz uma distinção controversa entre o que considera um impacto "implícito" aceitável na remuneração – como aconteceu em outras diretivas da UE, como a Diretiva de Trabalho a Termo ou a Diretiva de Trabalho Temporário –, e o que considera uma regulamentação "explícita" inaceitável sobre remuneração, que acredita que a Diretiva Europeia do Salário Mínimo constitui. Se esta distinção não puder resistir ao escrutínio, toda a argumentação das conclusões do advogado-geral entraria em colapso.

Além disso, o advogado-geral não reconhece suficientemente as garantias da Diretiva que protegem as competências nacionais, em especial no domínio da negociação coletiva. Por exemplo, a Diretiva permite uma variação nacional significativa em termos dos critérios utilizados para a fixação dos salários mínimos.

Os valores de referência salariais estabelecidos pelos Estados-membros na aplicação da Diretiva variam muito – de 46% do salário médio na Letónia a 60% na Eslováquia. Mesmo os governos dinamarquês e sueco reconheceram que as disposições da Diretiva não afetam diretamente os seus sistemas nacionais de fixação de salários. A sua oposição parece basear-se mais em princípios do que em qualquer impacto tangível na prática nacional.

O que fará o TJUE?

É fundamental recordar que as conclusões do advogado-geral não são vinculativas. Embora o TJUE siga 



frequentemente o conselho do advogado-geral, há muitos casos em que o Tribunal de Justiça adotou uma opinião diferente, especialmente em processos relativos à legislação europeia.

Dadas as implicações significativas do processo, é provável que o Tribunal de Justiça adote uma abordagem mais matizada, especialmente porque os argumentos jurídicos apresentados pelo advogado-geral continuam longe de ser claros e coerentes.

Além disso, o TJUE certamente considerará as ramificações políticas da sua decisão. A Diretiva relativa ao salário mínimo europeu é amplamente considerada uma iniciativa emblemática na tentativa da UE de promover uma Europa mais inclusiva do ponto de vista social.

A anulação da Diretiva representaria um duro golpe para os direitos dos trabalhadores e poderia reforçar a percepção da UE como uma instituição mais sintonizada com os interesses das elites empresariais do que com os dos cidadãos comuns.

Por outro lado, enfraqueceria também a capacidade da UE para proteger os salários da subcotação da concorrência, fomentando assim o *dumping* social.

A Diretiva Europeia do Salário Mínimo foi concebida como parte de uma mudança de paradigma mais ampla após as controversas intervenções da UE nos sistemas nacionais de fixação de salários e negociação coletiva durante a crise financeira do início de 2010.

Se a Diretiva fosse anulada, representaria um revés significativo para a agenda social da UE e alimentaria ainda mais a ascensão de forças nacionalistas e populistas que já criticam a integração europeia.

E as lutas nacionais continuam...

É importante notar que as conclusões do advogado-geral não alteram o atual estatuto jurídico da Diretiva: os Estados-membros continuam obrigados a transpô-la para o Direito nacional nos prazos fixados e os mecanismos de controle e execução da Comissão Europeia continuam em vigor.

Mesmo antes da transposição formal da Diretiva, as suas disposições já tinham suscitado debates e iniciativas em

muitos países, com o objetivo de garantir salários mínimos adequados e a promoção da negociação coletiva.

E tem, também, implicações mais amplas, como fornecer uma "referência salarial adequada" para os Padrões Europeus de Relatórios de Sustentabilidade para empresas. Mas, caso o TJUE decida anular a Diretiva na íntegra, os objetivos nela estabelecidos – assegurar salários mínimos adequados e promover a negociação coletiva – permanecerão tão válidos como sempre.

A eficácia da Diretiva sempre dependeu da sua implementação ambiciosa a nível nacional, e esse processo já está em andamento. A adoção da Diretiva por 24 Estados-membros da UE representa um forte compromisso para combater a pobreza no trabalho, promover a coesão social e conter a concorrência desleal impulsionada por baixos salários.

Independentemente do futuro da Diretiva, esse compromisso permanece intacto. Os Estados-membros continuam a ser livres para estabelecer critérios claros para os níveis adequados de salário mínimo – como 60% do salário mediano ou 50% do salário médio – na sua própria legislação nacional. Do mesmo modo, mantêm a autonomia para implementar planos de ação destinados a aumentar a cobertura da negociação coletiva.

E embora a anulação da Diretiva represente, sem dúvida, um grande revés para a Europa social, a luta nacional para alcançar salários justos e proteções laborais mais fortes continuará. Não está tudo acabado... ▶



*Thorsten Schulten é responsável pelo arquivo de convenções coletivas do Instituto de Investigação Económica e Social (WSI) da Fundação Hans Böckler e professor honorário da Universidade Eberhard Karls de Tübingen (Alemanha).

Torsten Müller é investigador sénior do Instituto Sindical Europeu.

**Subtítulos da responsabilidade da Redação

Pesca de mar

David Franco vence segunda prova

O concorrente do Banco BPI foi o mais pontuado na prova realizada em Porto Côvo, mas a liderança da classificação geral pertence a Pedro Faria. GDST venceu na vertente coletiva

PEDRO GABRIEL

O Campeonato de Pesca de Mar 2025 continua a evoluir e a segunda prova realizou-se no dia 15 de março, em Porto Côvo.

David Franco (BBPI) foi o vencedor, com 7,600 gramas capturados que lhe valeram um total de 27.100 pontos. Pedro Faria (GDST) foi segundo, com 8,300 gramas e 26.660 pontos enquanto o terceiro lugar ficou para José Dias (GDST), com 7,140 gramas e 20.850 pontos.

Os concorrentes do GDST Pedro Faria, José Dias e João Agualusa tiveram prestação exemplar, o que lhes valeu o primeiro lugar da classificação na prova coletiva. O BBPI (David Franco, António Duarte, Carlos Silva, Artur Silva) terminou em segundo e os SSCGD (Fernando Antão, João Sousa, Luís Esteves



e Francisco Mogas) ficaram com o terceiro posto.

Liderança

Com uma prova por realizar na fase regular, a classificação geral individual é liderada por Pedro Faria, com um total de 35.220 pontos. David Franco é

segundo, com 33.540 pontos, ao passo que José Dias segue em terceiro, com 28.780 pontos. Na classificação geral coletiva, o GDST é primeiro, seguido do GDBPI e dos SSCGD.

A última prova antes da final nacional está agendada para dia 26 de abril, em Peniche. 

Surfcasting

Campeonato já arrancou

A edição de 2025 terminou com José Sousa Feira na liderança da classificação geral. GDST lidera coletivamente

PEDRO GABRIEL

O primeiro dia de março ficou marcado pelo arranque do Campeonato Interbancário de Surfcasting 2025 na urbanização Soltróia, na Comporta. Divididos por zonas, os concorrentes partiram em busca da sorte, tendo José Sousa Feira conseguido 941 pontos na Zona D. Oriolando Nascimento foi

segundo, com 601 pontos conseguidos na Zona C, enquanto Silvério Velez terminou em terceiro ao alcançar 466 pontos na Zona B.

João Manuel Agualusa ficou com o quarto posto graças aos 216 pontos conseguidos na Zona A.

As pontuações obtidas por estes quatro concorrentes ajudaram o GDST a subir à liderança da classificação geral coletiva.

Os SSCGD (Fernando Antão, José Lopes, Luís Esteves e João Sousa) seguem no segundo lugar seguidos de perto pelo GDBPI, de José Duarte, Carlos Silva e Jorge Ribeiro.

A segunda prova está agendada para o dia 10 de maio, na Praia de Porto Carretas. 



Passeio por Alqueva e Moura

O grupo de sócios teve a oportunidade de visitar a imponente Barragem de Alqueva e também os locais mais emblemáticos da cidade de Moura

PEDRO GABRIEL

A Secção Sindical Regional de Portimão, em colaboração com a sua Comissão de Reformados e os seus Núcleos, proporcionou um excelente dia de lazer a um grupo de sócios do Mais Sindicato e respetivos familiares. A partida de Portimão, em autocarro, teve como destino a cidade de Moura, onde o grupo aproveitou para almoçar. De seguida, os participantes puderam visitar a Barragem de Alqueva, situada a cerca de 10 quilómetros da cidade. Concluída em 2002, transformou por completo a região do interior do Alentejo permitindo o regadio de vastas áreas de

terrenos agrícolas, bem como o aproveitamento turístico da região.

Em Moura, o grupo visitou o Castelo que inclui a torre do Relógio e o núcleo de armaria na Torre de Menagem.

A Igreja de São João Baptista, do século XVI, e a Mouraria, foram outros pontos de interesse na cidade assim como o jardim Doutor Santiago, com a sua maravilhosa vista para a planície alentejana e a partir do qual se consegue avistar o paredão da barragem do Alqueva.

A satisfação dos participantes foi o melhor *feedback* que a Secção Regional podia ter, abrindo espaço para que mais iniciativas como esta possam ser realizadas brevemente. 📌

Snooker

Marco Oliveira triunfa em torneio



A prova organizada pela Secção Regional de Portalegre terminou com a vitória do concorrente do novobanco

PEDRO GABRIEL

O torneio de snooker realizou-se no dia 8 de março juntando sócios do Mais Sindicato pertencentes à Secção Regional de Portalegre.

Marco Oliveira, do novobanco, foi o grande vencedor de uma prova que se caracterizou, acima de tudo, pelo grande espírito de amizade e desportivismo.

A restante classificação ficou ordenada da seguinte maneira:

2.º - José Cobra (Millennium bcp); 3.º - Carlos Laranjo (BPI); 4.º - José Silva (Millennium bcp); 5.º Joaquim Rovisco (BST). 📌

Bowling

Eduardo Ribeiro segue na liderança

Após mais uma jornada, o concorrente da Unicre mantém o primeiro posto da classificação geral

PEDRO GABRIEL



A segunda jornada do XIX Torneio de Bowling teve lugar no dia 15 de fevereiro, na Beloura, com a presença de 24 concorrentes.

Amável Lourenço (Unicre) foi o mais pontuado ao conseguir 765 pontos, seguido de Rui Duque (BBPI), com

752. Helena Lourenço (Unicre) foi terceira, com 748 pontos.

A classificação geral é, no entanto, liderada por Eduardo Ribeiro (Unicre), que soma agora um total de 1503 pontos ao cabo de duas jornadas.

João Torres (Unicre) é segundo, com

1482 pontos, ao passo que Helena Lourenço segue na terceira posição, com 1479.

A terceira jornada realiza-se no dia 29 de março pelo que daremos conta da evolução do campeonato na próxima edição da revista. ▶

King

Caetano Moço lidera classificação

O concorrente da Unicre segue em primeiro na classificação geral com apenas mais um ponto que Alfredo Cóias, que foi o mais forte na terceira jornada

PEDRO GABRIEL



A 3.^a jornada do XVII Campeonato de King teve lugar no dia 15 de março, na sede do MAIS, em Lisboa.

A jogar na mesa 1, Alfredo Cóias (BST) conseguiu 1235 pontos king e 17 pontos de mesa superiorizando-se a José Miguéns (Millennium bcp) que obteve 1095 pontos king e 16 pontos de mesa, Caetano Moço (Unicre), com 660 pontos king e 15 pontos de mesa, e Maurício Faria (BPI), que alcançou 1200 pontos king e 15 pontos de mesa.

Com estes resultados, Caetano Moço lidera a classificação geral com um total de 2015 pontos king e 47 pontos de mesa. Moço é seguido de muito perto por Alfredo Cóias, também com 2015 pontos king mas com 46 pontos de mesa.

João Grilo (CGD) segue na peugada dos dois com 1745 pontos king e 45 pontos de mesa.

A 4.^a jornada está agendada para o dia 12 de abril, no mesmo local.

Yana tinha 29 anos...

Yana tinha 29 anos, morreu ontem.
Podia ter morrido em qualquer outro dia.
A guerra não escolhe dias para as suas vítimas,
qualquer dia para ela, a guerra, serve para morrer.

Yana tinha 29 anos, morreu ontem.
Os que lhe eram próximos choram,
os que a mataram festejam.

Amanhã, os próximos de Yana,
que hoje choram,
irão matar os que hoje festejam
e os próximos destes chorarão
como os próximos de Yana choram hoje.
E haverá muitas e muitas mais
"Yanas" que morrerão hoje, aos 29 anos.

Yana tinha 29 anos, morreu ontem.
E a guerra deixará de matar as "Yanas",
quando os soldados, que outros
na sua ânsia imperialista
enviaram para a guerra,
depuserem as armas,
num gesto de revolta e,
num qualquer 25 de Abril,
colocarem cravos
nos canos das espingardas.

Yana tinha 29 anos, morreu ontem.
Foi ceifada na sua juventude
quando os que a assassinaram,
sentados à secretária,
nos seus grandes palácios,
continuam impunes.

Yana tinha 29 anos, morreu ontem
O choro pela sua morte
não basta para que outras Yanas
não venham a morrer,
no dia da mulher
ou em outro qualquer.

Yana tinha 29 anos, morreu ontem,
não chegou a fazer trinta anos.
(Em memória de Yana, que morreu a 07 de março de 2023).

J. Magalhães
Sócio n.º 17714

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



Tu, Mulher!

És excelente,	És luar
És doce,	És silvestre
És precoce,	És sonhar,
És persistente	És campestre

És melodia,	És amor,
És incisiva,	És véu,
És harmonia,	És condor
És fantasia	És céu

És prosa,	És distração,
És verso	És galhofeira,
És formosa	És coração
És reverso	És inteira

És discreta	És Senhora
És simpática,	És amiga
És secreta,	És sedutora
És enfática	És digna

És perfumada	És esperança
És deslumbrante,	És oblação
És amada	És bonança
És amante	És oração

És delicada	És mãe
És rosa,	És filha
És inspirada,	És além
És mimosa	És, do Mundo, a 1ª. maravilha!

És pura
És querer
És doçura
És mulher

A mulher é a
única parte que
é maior que o
todo!

És infanta,
És divina,
És criança,
És menina

José M. S. Caria
Sócio n.º 17496

Natal

O Natal tornou-se numa data, só comercial
Fomo-nos esquecendo do acontecimento, que deu origem à celebração
Uma data tão Fraternal!
Como outra não há igual

Mas o consumismo veio-nos infernizar a vida
Quantas pessoas já vi angustiadas,
por não terem dinheiro para as prendas!
Como se o Natal fosse uma troca de prendas

No frenesim das compras,
cumprimentam-se com lábios brilhantes
Trocamos palavras doces, como flores
No Natal, como em todos os dias,
desejo a todos, saúde e amor
Como prenda, dou-vos as minhas simples palavras
Que tanto gostava, fossem capazes de afugentarem a dor

Já chega de indiferença
Neste Natal, faça a diferença
Procure que este seja a nascerça
Do novo homem que não, só em si, pensa.

José Silva Costa
Sócio n.º 17296

Subsídios pagos 2.º semestre de 2024

	Nome Cliente	N.º Sócio	Banco
Julho N.º de óbitos 9 Valor do Subsídio 4.351,05	Antonino Borges de Campos Bargão Landeiro	2804	CGD
	Mário Rodrigues Gomes	6659	Novo Banco
	Júlio Santos Vieira	6248	CGD
	Rui Fernandes Rogeiro	9088	CGD
	Maria Margarida Barata Castro Monteiro	39200	Millennium BCP
	Mário Alves dos Santos	6716	Millennium BCP
	Maria Conceição V. Cabral de Melo Medeiro	Pensionista	BdP
	Carlos Alberto Martins Pereira	11073	Millennium BCP
	António Pedro Silva Lourenço	1955	Novo Banco
Agosto N.º de óbitos 9 Valor do Subsídio 4.329,80	António Augusto Gonçalves	31366	Millennium BCP
	Manuel Rodrigues	33838	Santander Totta
	Mário Jorge Sousa Mamede	32844	Santander Totta
	Joaquim Pereira Gonçalves Junior	7738	Santander Totta
	Aníbal dos Reis Estevinha	10504	Millennium BCP
	Maria Do Carmo Fernandes	24913	Banco BPI
	Júlio Silva Leonardo	6643	CGD
	Tomás Martins Almeida	7824	Santander Totta
	João José Barata Penha	35679	Santander Totta
Setembro N.º de óbitos 9 Valor do Subsídio 4.308,65	Jorge Manuel Barata dos Santos	31611	Banco BPI
	Fernando João Curado Oliveira	14462	Novo Banco
	Carlos Marques Gameiro	621	Novo Banco
	Nuno Alves da Gama	3779	Santander Totta
	Fernando Sousa Messias	5468	Millennium BCP
	Armando Serrão Ferreira	9266	Banco BPI
	Quiteria Simões Silva	34366	CGD
	Gabriel Pinto Alves da Pinha	7270	Banco BPI
	José António Glória Costa	1846	CGD
Outubro N.º de óbitos 9 Valor do Subsídio 4.294,30	António Júlio	5292	Novo Banco
	Joaquim Gomes Regueira Santos	6245	Banco BPI
	Abel Ribeiro Vieira	13521	Millennium BCP
	Agostinho José Pita	10437	Banco BPI
	Maria Alexandra Varela Pereira Rosa	2249	BdP
	Joaquim Amaro Raimundo Fernandes	32927	CGD
	António José Bastos Almeida	26841	Santander Totta
	José Carlos Araújo dos Santos	7439	Banco BPI
	António Cruz Rosa Baptista	2514	Novo Banco
Novembro N.º de óbitos 9 Valor do Subsídio 4.272,70	João António Faria Correia	47422	Novo Banco
	Luís Conceição Lebre Terrinca	16657	Millennium BCP
	Joaquim Manuel Pinheiro da Costa	25052	Millennium BCP
	José Manuel Sousa	14544	Millennium BCP
	João Francisco Almeida	24686	CGD
	Teófilo João Luísa Primitivo	10684	Banco BPI
	Armindo Sequeira Gomes	6258	CGD
	Camilo Alberto Botelho	32618	Millennium BCP
	Luiz Fernando Gomes Silva	3052	CGD
Dezembro N.º de óbitos 9 Valor do Subsídio 4.259,45	José Sebastião Gerales Delgado	2895	CGD
	Albino Marques Sampaio Calix	5738	CGD
	Jorge Henrique de Meneses Dinis Mendonça	19387	Montepio Geral
	Jorge de Almeida	3576	CGD
	Emídio Alves Cardoso	7223	Banco BPI
	Horácio dos Prazeres Galvão	5810	C.C.A.M. de Elvas, Campo Maior e Borba
			UNICRE
	Alda Maria Cardoso Santos Ferreira Vasconcelos	30513	Novo Banco
	Orlando Correia dos Reis	4991	CGD
	José Tomás Machado	4561	CGD

Danças & Países

Ligue cada dança
ao seu país de origem.

	Danças	Países	
1	BALLET	ALEMANHA	A
2	CANCAN	ANGOLA	B
3	CHULA	BOÉMIA	C
4	HOPAK	BRASIL	D
5	KIZOMBA	CABO VERDE	E
6	K-POP	COLÔMBIA	F
7	LAMBADA	COREIA DO SUL	G
8	MORNA	CUBA	H
9	POLCA	ESPANHA	I
10	RUMBA	E. U. A.	J
11	SARABANDA	FRANÇA	L
12	SWING	ITÁLIA	M
13	XOTE	PORTUGAL	N
14	ZUMBA	UCRÂNIA	O

A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

Palavras-cruzadas

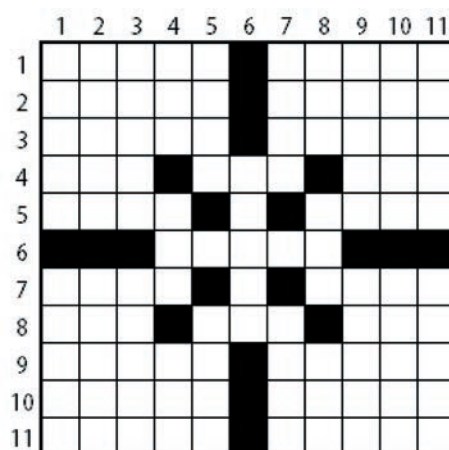
Problema 460

HORIZONTAIS:

1 – Povo indígena do Norte do Brasil. Relativo ao sistema circulatório.
2 – Prepara com amido. Verga com o peso ou a carga. 3 – Estragar. Encher completamente. 4 – Composição poética lírica de assunto elevado, própria para ser cantada. Pequeno círculo. Una. 5 – Rasteiro. Coisas muito ténues ou fracas. 6 – Mulher nua [pop.]. 7 – Mulher muito bonita [fig.]. Porto abrigado por terras mais ou menos altas. 8 – Remoinho de água [regionalismo]. Estilo. Topo. 9 – Volta. Poupa. 10 – Divide em toradas. Encrespar. 11 – Laró. Dinheiro [coloq.].

VERTICAIS:

1 – Veste feminina usada em alguns países islâmicos, que tapa todo o corpo, à exceção dos olhos. Carta de aforamento de terras. 2 – Querida. Pequena ala. 3 – Escaves. Doador. 4 – Junte. Sem juízo [fig.]. Falo em público. 5 – Cura. Conduz. 6 – Quinhão. 7 – Círculo avermelhado que circunda o mamilo. Simples. 8 – Gavinha. Atingir. Seguir. 9 – Decifrai. Espevitado (morrão). 10 – Respeito. Favorecem. 11 – Deuses protetores do lar e da família, entre os antigos Romanos. Corte ligeiramente o cabelo.



A sortear: Prémio PORTO EDITORA

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

Dizer a bem dizer...

1	...Hotel do piolho?		1
A	Aljube	Pensão	B
2	...Pisar no tempo?		2
A	Estagnar	Fugir	B
3	...Dar na quadra?		3
A	Acertar	Dar à luz	B
4	...O salso reino?		4
A	Omar	O Céu	B
5	...Ter saia?		5
A	Ter postura	Ter manha	B
6	...Não descer da barra?		6
A	Teimar	Desistir	B
7	...Levar fogaça?		7
A	Levar a palma	Levar fogo	B

A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

“Sábio é aquele que conhece os limites da própria ignorância.”

Sócrates (470 a.C. – 399 a.C.), filósofo grego



Ter para os seus alfinetes

dispor de certa quantia para pequenas despesas ou miudezas

Antigamente, os alfinetes eram objectos de adorno das mulheres. Daí que a frase significasse o dinheiro poupado para a sua compra, porque os alfinetes eram um produto caro. Os anos passaram e eles tornaram-se utensílios, já não apenas de enfeite, mas utilitários e acessíveis.

A expressão «ter para os seus alfinetes» chegou a ser acolhida em textos legais. O Código Civil Português, aprovado por Carta de Lei de Julho de 1867, pelo rei D. Luís, dito da autoria do Visconde de Seabra, incluía um artigo, o 1104, que dizia: «A mulher não pode privar o marido, por convenção antenupcial, da administração dos bens do casal; mas pode reservar para si o direito de receber, a título de alfinetes, uma parte do rendimento dos seus bens, e dispor dela livremente, contanto que não exceda a terça dos ditos rendimentos líquidos.»

(In “Expressões Correntes e Proverbiais – A Curiosidade das suas Origens” de Emanuel de Moura Correia e Persília de Melim Teixeira)

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 422

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

Médio 422

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

Difícil 422

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

Fácil 423

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

Médio 423

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

Difícil 423

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

Enigma Figurado

(expressão corrente)



A sortear: Prémio MAIS

Instrumentos musicais

Complete os seus nomes

S			F			A
G			Á			
C			T			A
G			I		A	
T			M			R
C			A			M

B		M		O
	P	I		O
F		G		E
A		U		E
B		E		A
V		L		O

A sortear: Prémio PORTO EDITORA

Resultados do «Tempo Livre» 458

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

Palavras-Cruzadas: Premiado: Luísa Pereira V.

Almeida Rodrigues (Amadora).

Cruzadas-mistas: «Há palavras que nos beijam».

Premiado: João de Almeida Gonçalves (Carregueira)

Corolas Geminadas: 1 – Cabala. 2 – Amurar.

3 – Recebe. 4 – Malote. 5 – Orador. 6 – Debuta.

7 – Metade. 8 – Arolas. 9 – Latada. Premiado: Isabel Maria M. Pombo Monteiro (Feijó).

Mamíferos: Búfalo, Coelho, Burro, Lince, Cavalo, Lontra, Veado, Bisonte, Raposa, Hiena, Vison, Castor, Coiote, Javali. Premiado: Clara Soares Nabais Moiteiro (Azeitão).

Enigma Figurado: Cabide de empregos (pessoa que acumula muitos empregos). Premiado Luís Manuel Serôdio Feiteira (Belas).

Nota: Agradecemos que acuse a receção do seu prémio.

Soluções

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

Difícil 423

Médio 423

Fácil 423

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

Difícil 422

Médio 422

Fácil 422

«Tempo Livre» 460

Ano XXX

Respostas até 25. abril. 2025



ESPECIALISTAS EM AUDIÇÃO



SENTE DIFICULDADES EM OUVIR A TV E RÁDIO?

LINHA DE APOIO SAMS

210 499 999

widex.pt



**CONDIÇÕES EXCLUSIVAS
PARA BENEFICIÁRIOS DO SAMS**

MARQUE AQUI
A SUA CONSULTA



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

SAMS_0325