

Colaboradores

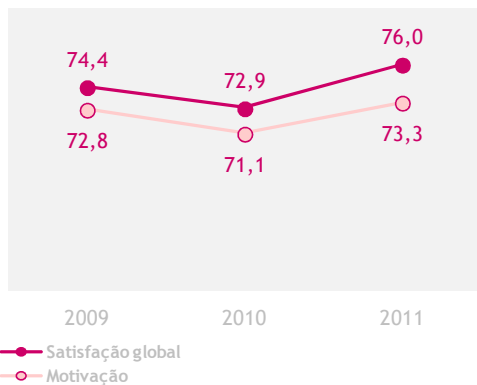
Inquérito de satisfação e motivação

O Inquérito Anual à Satisfação e Motivação dos Colaboradores, que se realizou pela primeira vez em Portugal em 1992, registou em janeiro de 2011 a mais elevada participação, no Grupo e em Portugal, com uma taxa de resposta de 83% e 82% respetivamente. Na sequência da informação obtida a partir destes inquéritos têm-se implementado planos de ação específicos e tem sido realizado um acompanhamento mais interventivo junto das áreas com maior necessidade de melhoria na motivação e satisfação das equipas, permitindo melhorar os níveis de satisfação e motivação em Portugal.

SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

Atividade em Portugal

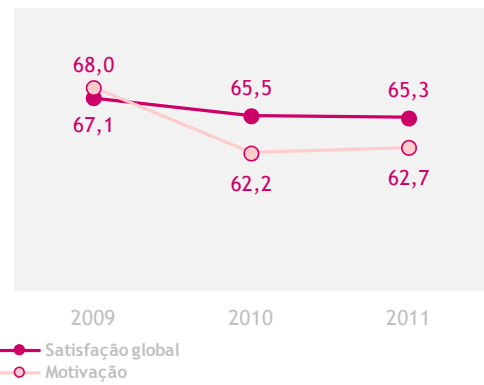
Pontos índice



SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

Atividade Internacional*

Pontos índice



*Informação não disponível para a Polónia em 2009.

Inquéritos aos Clientes internos

Os resultados obtidos em Portugal e na Grécia, no inquérito global às áreas, registaram uma evolução positiva, com um índice de satisfação global de 76 p.i., no entanto nas operações na Polónia e Roménia os valores obtidos situaram-se abaixo dos 70 p.i., com valores de 65 p.i. e 66 p.i. respetivamente.

Em 2011, alargou-se o âmbito da avaliação dos serviços e aplicações de informática a todas as operações do Grupo, permitindo, assim, ter uma visão alargada e comparável sobre este serviço nos diversos países. Globalmente os resultados foram positivos - fecho do ano com 75 pontos de satisfação sendo que Portugal foi o país que registou o nível mais elevado de satisfação com 78 p.i..

O modelo de comunicação diário com os Colaboradores gerido a partir da plataforma de conhecimento partilhado - intranet, Millennium tv e *newsletter* - continua a registar um elevado nível de satisfação, com um valor de 79 p.i..

Acionistas, Analistas e Reguladores

No âmbito do cumprimento das obrigações legais e regulamentares de reporte, o Banco divulga periodicamente informação relativa aos resultados e atividade, realizando conferências de imprensa e *conference calls* com Analistas e Investidores, nas quais participam Membros do Conselho de Administração Executivo. Toda a informação relevante e reportes referidos, bem como os comunicados de imprensa, são públicos e estão disponibilizados no *site* Institucional do Banco.

Em 2011, respondeu-se, pela terceira vez, ao Carbon Disclosure Project, no âmbito do reporte da estratégia de resposta às alterações climáticas. Participou-se também no ACGE índice nacional que permite avaliar a resposta das empresas ao desafio das alterações climáticas e a uma economia de baixo carbono. Respondeu-se ainda a entidades nacionais e internacionais de análise às práticas económicas, sociais e ambientais, nomeadamente Vigeo, Oekom, Trucost e Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável (BCSD Portugal).

Fornecedores

Os principais Fornecedores do Banco são empresas que publicam a sua performance económica, ambiental e social. O Millennium bcp em Portugal inclui um anexo aos contratos de fornecimento, designado "Princípios dos Fornecedores", no qual se estabelece a necessidade de serem cumpridos princípios de sustentabilidade. Atualmente 430 Fornecedores subscrevem estes princípios. No âmbito do processo de avaliação anual de

das novas ações. Em janeiro de 2011, ficaram concluídas as Ofertas da Sporting SAD, que se encontram integradas no âmbito do processo de reestruturação financeira do Grupo SCP, e nas quais o Banco foi “Coordenador Global Conjunto” na sua organização e montagem, que consistiram num aumento de capital de até 18 milhões de euros e numa emissão de Valores Mobiliários Obrigatoriamente Convertíveis em ações da Sporting SAD de até 55 milhões de euros, em ambos os casos realizadas através de Oferta Públicas de Subscrição, com reserva de preferência para os acionistas. Em setembro de 2011, o Banco foi igualmente “Coordenador Global Conjunto” na organização e montagem do aumento de capital da Inapa de até 75 milhões de euros, realizado através de uma oferta pública de subscrição de ações preferenciais sem voto, com reserva de preferência para acionistas.

Em 2011, o Millennium investment banking manteve um papel ativo em operações de *structured finance*, sendo de destacar as operações de reestruturação relacionadas com o Grupo Visabeira/Vista Alegre, e o apoio prestado à recomposição acionista do Grupo ETE, um dos maiores operadores portuários e de transporte marítimo de Portugal. Também de mencionar a conclusão da reestruturação de um financiamento sindicado do Grupo Multi Corporation (*player* relevante no setor imobiliário europeu). Manteve-se igualmente um acompanhamento próximo da carteira de *loans outstanding*, que atinge aproximadamente 2,3 mil milhões de euros, sendo ainda de referir o esforço dedicado à obtenção de liquidez a partir de componentes da carteira.

Na área de negócio de *project finance*, o Millennium investment banking participou em diversas operações de relevo a nível nacional e internacional, sendo de salientar as seguintes: i) estruturação, como “*Mandated Lead Arranger*”, da primeira operação de *repowering* e *overpowering* realizada em Portugal, no âmbito do portefólio da Iberwind, do Parque Eólico da Lagoa Funda, permitindo o ganho de 2 MW adicionais (para um total de 12 MW), sendo a operação financiada no quadro do contrato de 1.062 milhões de euros do financiamento original, com as devidas adaptações; ii) assinatura dos contratos constituintes da Reforma da Concessão do troço de Alta Velocidade Ferroviária entre Poceirão e Caia, onde o Banco é acionista da concessionária ELOS - Ligações de Alta Velocidade, S.A., seu “Assessor Financeiro” e “*Mandated Lead Arranger*”; iii) assinatura dos contratos de fecho da operação de financiamento, no valor de 11,7 milhões de euros, do Parque Eólico Meroicinha II, propriedade da empresa Alto Marão, com 15 MW previstos para serem instalados; e iv) mandato de Assessoria Financeira à Luanda Waterfront para a requalificação e reordenamento urbano da zona marginal da cidade de Luanda, com obras marítimas e terrestres que implicam o alargamento da Avenida Marginal, remoção de sedimentos da Baía, novas faixas de rodagem, novas zonas verdes, entre outras obras.

Como entidade aderente dos Princípios do Equador, o Millennium bcp obriga-se a assegurar que os projetos em que participa como assessor financeiro ou que financia em regime de *project finance* são desenvolvidos de uma forma socialmente responsável e de respeito pelas boas práticas de gestão ambiental.

Em termos históricos, a carteira de crédito de *project finance* apresenta a seguinte estrutura:

CARTEIRA DE CRÉDITO DE PROJECT FINANCE DESDE 2006

CLASSIFICAÇÃO DE ACORDO COM OS PRINCÍPIOS DO EQUADOR	PROJETOS FINANCIADOS DESDE 2006	PARTICIPAÇÃO DO MILLENNIUM BCP (Milhões de euros)	
A	Risco social e ambiental elevado	1	41
B	Risco social e ambiental limitado	42	4.487
C	Risco social e ambiental baixo	1	27

CULTURA DE RIGOR

No Grupo Banco Comercial Português estão instituídos um conjunto de códigos e políticas que sintetizam as normas e deveres profissionais e deontológicos fundamentais para o desempenho cumpridor e coerente de todos os Colaboradores.

O Grupo BCP considera que o respeito pela missão e valores definidos, bem como o cumprimento da sua estratégia, depende de cada Colaborador pelo que fomenta uma cultura de rigor e responsabilidade, suportada em mecanismos de divulgação permanente de informação, formação e monitorização, que garanta o estrito cumprimento das regras de conduta definidas.

Códigos	Código Deontológico	Regulamento Interno Relativo à Atividade de Intermediação Financeira	Regimento do Conselho Geral e de Supervisão	Regimento do Conselho de Administração Executivo
Políticas	Política de <i>Compliance</i>	Política de Sustentabilidade	Política Social	Política Ambiental

No âmbito da responsabilidade corporativa e social, o Banco aderiu voluntariamente a princípios de referência e é membro de entidades que garantem a transparência e ética empresarial, comprometendo-se, assim, a respeitar e promover na sua esfera de influência, um conjunto de valores chave nas áreas dos direitos humanos, normas laborais, normas sociais e ambientais e combate à corrupção.

Princípios e Entidades	Princípios do <i>Global Compact</i>	Princípios do Equador	<i>Global Reporting Initiative</i>	BCSD Portugal	Associação Portuguesa de Anunciantes
------------------------	-------------------------------------	-----------------------	------------------------------------	---------------	--------------------------------------

Os documentos referidos, bem como os princípios de referência a que o Grupo BCP aderiu, são públicos e estão disponíveis para consulta no *site* Institucional do Banco.

Estão ainda definidas e publicadas internamente normas de segurança física e de sistemas de informação e de continuidade de negócio que estabelecem procedimentos e deveres de conduta adequados às funções exercidas e aos níveis de responsabilidade dos diferentes Órgãos e de todos os Colaboradores. No *site* Institucional do Millennium bcp estão disponíveis para consulta pública a missão e atividades desenvolvidas pelas direções responsáveis pela gestão dos temas de segurança e continuidade do negócio.

FORMAÇÃO E INFORMAÇÃO

Criado em 2004, o Compliance Office é responsável pela implementação de sistemas de prevenção, monitorização e reporte dos riscos nos processos organizacionais, que incluem a comunicação com Clientes, prevenção do branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo, prevenção de conflito de interesses e abuso de mercado e monitorização de transações. No entanto, todos os Colaboradores do Banco têm o dever de agir na sua esfera de atividade com o rigor que a legislação impõe e a responsabilidade que a ética profissional determina. Assim, para que haja um alinhamento cultural sobre estas matérias, o Compliance Office mantém uma prática de formação e informação permanente por forma a garantir a minimização dos riscos operacionais, de *compliance* e de reputação.

O Compliance Office tem uma estrutura internacional, representada no exterior por International Compliance Officers, que reportam funcionalmente ao Group Head of Compliance, em Portugal. No início de 2011, realizou-se o 1.º Encontro Internacional de Compliance Officers do Grupo, com o apoio do CAE, fórum com resultados relevantes ao nível da partilha de informação, da clarificação de princípios, do alinhamento de estratégias e implementação de planos de atuação comuns.

Em 2011, o Compliance Office evoluiu para um formato mais integrado, onde a consolidação de meios técnicos, processos e práticas foi relevante para a descentralização da função na Organização em termos de sensibilização para os temas de *compliance* e para a obtenção de maior nível de visibilidade interna e externa, tendo prestado sempre a todas as áreas do Grupo e aos seus Órgãos de Administração e Fiscalização as informações, recomendações e esclarecimentos, de forma independente e no cumprimento dos requisitos legais, relativamente aos factos que lhe foram dados a conhecer na sua atuação.

As ações de formação e informação desenvolvidas pelo Compliance Office, junto das áreas relevantes para a aprovação final dos novos produtos e serviços e ainda de todas as peças promocionais do Banco, permitiram um

de informação, corporizado num *Compliance Internal Reporting Schedule* mais abrangente; ii) fez-se um acompanhamento da atividade diária dos Compliance Officers Internacionais; iii) reforçou-se a monitorização da implementação das recomendações resultantes das avaliações efetuadas pelas Auditorias Internas, Autoridades de Supervisão e Auditores Externos; iv) disponibilizou-se, a todas as operações, ferramentas informáticas de monitorização AML/CTF; v) foi produzida uma Síntese Trimestral da Atividade dos International Compliance Officers; e vi) foi adotada em todas as operações a documentação relevante de *compliance*, de onde se destacam os Códigos de Grupo, em particular o Código Deontológico e as Políticas de *Compliance*.

No âmbito do dever de colaboração a que o Banco está obrigado, previsto no art.º 18º da Lei 25/2008, de 5 de junho, o Compliance Office assegura todos os procedimentos de esclarecimento e resposta a pedidos de informação provenientes das autoridades competentes.

Por outro lado, o Compliance Office formula pedidos de informação sobre determinados dados relativos a Clientes, no sentido de se obterem elementos que permitam, em sintonia com o princípio de *Risk Based Approach*, uma tomada de decisão mais consolidada na análise de propostas recebidas. Sempre que ocorre a recolha deste tipo de informação, são efetuadas diligências preventivas de modo a garantir a realização de deveres de diligência reforçada, de exame detalhado e de controlo (através de uma monitorização mais assídua e robusta), tanto na abertura de conta como na realização de determinadas operações.

COMUNICAÇÕES A ENTIDADES JUDICIAIS LOCAIS

	2011	2010	2009	Var. 11/10
INICIATIVA PRÓPRIA				
Atividade em Portugal	209	187	137	11,8%
Atividade Internacional ⁽¹⁾	255	193	154	32,1%
RESPOSTA A PEDIDOS				
Atividade em Portugal	239	161	172	48,4%
Atividade Internacional ⁽¹⁾	912	554	454	64,6%
TOTAL	1.615	1.095	917	47,5%

⁽¹⁾ Inclui Polónia, Grécia, Roménia, Moçambique, Angola, Suíça e Ilhas Caimão.

A atividade da Direção de Auditoria é exercida em consonância com os princípios de auditoria interna reconhecidos e aceites internacionalmente e assegura a existência de um adequado ambiente de controlo, de um sistema de gestão de riscos sólido, de um sistema de informação e de comunicação eficiente e de um efetivo processo de monitorização do sistema de controlo interno do Banco e do Grupo. Como contributo para o aprofundamento da cultura de rigor no Banco, nos últimos anos foram introduzidas no Plano de Atividades desta Direção novas ações de auditoria - Auditorias de Ética e Rigor - especialmente vocacionadas para a análise transversal de matérias de natureza comportamental, cumprimento de normas e códigos de conduta, correta utilização das competências delegadas e respeito pelos demais princípios de atuação em vigor no relacionamento com clientes, externos e internos.

A prevenção e mitigação do risco de fraude, bem como a deteção e investigação de situações ou tentativas de fraude, interna ou externa, e a condução e acompanhamento de eventuais processos disciplinares ou judiciais daí resultantes constituem igualmente uma prioridade na alocação dos recursos afetos à Direção de Auditoria.

Ao nível da prevenção, deteção e análise de potenciais situações de fraude, foram executados 306 controlos e desenvolvidos 574 procedimentos de investigação preliminar. No seguimento dos processos de investigação levados a cabo em Portugal relativamente a potenciais situações irregulares foram aplicadas sanções a 38 Colaboradores por violação de normas. Em nenhum dos casos estavam em causa situações de corrupção.

COLABORADORES SANCIONADOS POR VIOLAÇÃO DE NORMAS

Atividade em Portugal

	2011	2010	2009	Var. 11/10
VIOLAÇÃO DE NORMAS				
Normas internas	18	15	15	20,0%
Normas externas	20	23	14	-13,0%
TOTAL	38	38	29	0,0%

- Deu-se continuidade à iniciativa “Um dia com o Cliente”, através da qual se promoveu a deslocação por um dia, a uma sucursal da Rede de Retalho, de mais de 1.900 Colaboradores dos serviços centrais. O projeto, que procurou potenciar respostas mais ajustadas na interação entre os serviços centrais e o Retalho, terminou em 2011 com 92,3% dos participantes a afirmarem terem ficado satisfeitos ou muito satisfeitos com a experiência;
- Iniciou-se o programa “Um dia na DRE” no âmbito do qual cerca de 60 coordenadores comerciais de sucursais de gestão personalizada (Prestige e Negócios) das zonas da grande Lisboa e grande Porto passaram um dia na Direção de Recuperação Especializada para aprofundarem os conhecimentos sobre a componente processual e a sua articulação nas diferentes fases de análise. O programa terá continuidade em 2012.

A Direção de Contencioso do Millennium bcp, em Portugal, promoveu ao longo de 2011 um ciclo de quatro conferências sobre Direito Bancário, para as quais foram convidados Colaboradores e Advogados que colaboram regularmente com o Banco. O Ciclo iniciou-se com o Sr. Prof. Menezes Cordeiro (“A Efetivação do Direito Bancário - Vetores Atuais”), seguindo-se o Sr. Prof. Marques da Silva (“Segredo Bancário”), depois, o Sr. Cons^o Dr. Abrantes Geraldês e o Sr. Dr. Júlio Castro Caldas (“O Direito Bancário na Jurisprudência Portuguesa - Vetores Relevantes”) e concluindo-se com o Sr. Prof. Calvão da Silva (“A Crise Financeira e [a Ausência de] o Direito”). Face ao êxito das conferências, que contou sempre com uma participação superior a 200 Colaboradores, foi decidido promover a sua continuidade durante o ano de 2012.

Inovação

A capacidade de envolver os Colaboradores na procura constante da melhoria de eficiência tem permitido encontrar soluções, no âmbito dos processos internos e de serviço ao Cliente, com impacto direto na qualidade dos produtos e serviços e nos custos operativos, do Banco.

Em Portugal, na Polónia e na Grécia os programas de ideias incentivam, de forma estruturada, os Colaboradores a apresentarem ideias diretamente ou integradas em desafios temáticos ou por área.

PROGRAMAS DE INCENTIVO À GERAÇÃO DE IDEIAS ⁽¹⁾

	2011	2010	2009	Var. 11/10
Colaboradores que apresentaram ideias	799	855	908	-7,0%
Ideias apresentadas	1.107	1.374	1.460	-24,1%
Ideias aprovadas	68	29	58	57,4%

⁽¹⁾ Inclui programa "Mil Ideias" em Portugal, "Call 2 Action" na Polónia e "Mega Ideias" na Grécia.

Em 2011, das ideias implementadas em Portugal, destacam-se:

- Disponibilização do *download* em formato de arquivo (PDF) de comprovativos de transações efetuadas nos canais automáticos;
- Disponibilização de um maior número de transações no *site* do Banco na versão em inglês, para facilitar a interação dos Clientes que não estão familiarizados com a língua portuguesa;

À semelhança dos anos anteriores foi organizado o *Workshop* “Mil Ideias” com o objetivo de reconhecer as melhores participações, em Portugal, subordinado ao tema “*Making Change Happen*”. Estiveram presentes cerca de 50 Colaboradores que através de várias experiências formativas e de momentos disruptivos tomaram contato com ferramentas que incentivam à partilha do espírito de inovação com os seus pares.

Realizou-se em Portugal a 2ª edição do *Workshop* “Porta Aberta” destinado à partilha de experiências e melhores práticas no âmbito da inovação, no qual participaram 47 representantes de 19 empresas e instituições de referência.

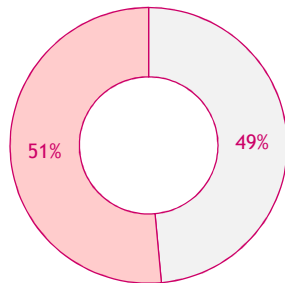
DIVERSIDADE E VALORES SOCIAIS

O Grupo BCP proporciona a todos os Colaboradores um tratamento justo e com igualdade de oportunidades, promovendo a meritocracia em todas as fases dos percursos profissionais e definindo a remuneração dos Colaboradores de acordo com a sua categoria, percurso profissional e grau de cumprimento dos objetivos estabelecidos, respeitando-se o rácio salarial de 1:1 entre homens e mulheres com funções e nível de responsabilidade equiparáveis.

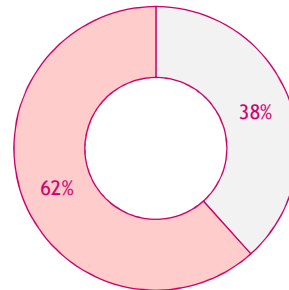
Nos princípios de atuação do Grupo BCP foi instituído um conjunto de valores e referenciais de atuação, aplicáveis a todos os Colaboradores, de todas as operações, nos quais se inclui uma inequívoca orientação para:

i) independentemente do respetivo nível hierárquico ou de responsabilidade, todos os Colaboradores atuem de forma justa, recusando qualquer situação de discriminação; e ii) se reafirma a adesão aos dez Princípios do *Global Compact*, no âmbito dos quais o Grupo reconhece e apoia a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva de acordos de trabalho e rejeita a existência de qualquer forma de trabalho forçado e compulsório, bem como de trabalho infantil.

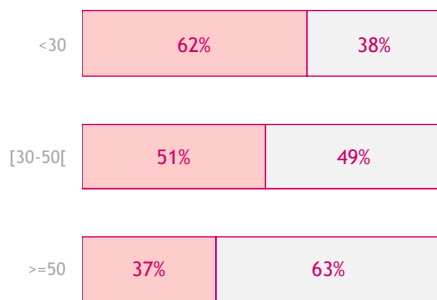
DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO
Porcentagem



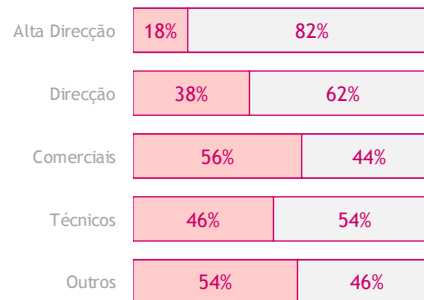
PROMOÇÕES POR GÉNERO
Porcentagem



FAIXA ETÁRIA POR GÉNERO
Porcentagem



CATEGORIA PROFISSIONAL POR GÉNERO
Porcentagem



Homens
Mulheres

O Millennium bcp mantém disponibilidade para o diálogo com as Entidades representantes dos Colaboradores materializada, em Portugal, nas reuniões mensais entre a Comissão de Trabalhadores e o Conselho de Administração Executivo e na participação na Comissão de *Stakeholders* de um representante da Comissão de Trabalhadores. O Banco é também subscritor dos Acordos Coletivos de trabalho celebrados com os Sindicatos representativos do Setor Bancário, disponibilizando meios e instalações para o funcionamento de secções sindicais de empresa.

PROMOÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA AOS COLABORADORES

O Grupo BCP disponibiliza um conjunto de benefícios sociais, para além do que se encontra estabelecido na legislação, que contribui para manter um adequado nível de bem-estar dos Colaboradores.

No âmbito do incentivo à qualificação académica e desenvolvimento pessoal dos Colaboradores:

- O Banco apoiou, em 2011, nos diversos países, um total de 2.636 Colaboradores, sendo que a comparticipação média sobre o valor total do custo de formação, em Portugal foi de 52% e nas operações internacionais mais de 90%. Este programa destina-se a Colaboradores com mérito e potencial evidenciados, para obtenção de licenciaturas, pós-graduações e mestrados, com interesse para as suas carreiras e para a atividade do Grupo;
- Mantiveram-se os cursos para aprendizagem de línguas estrangeiras, sendo que em Portugal 468 Colaboradores frequentaram aulas de inglês e 9 frequentaram aulas de espanhol, num total de 30 mil horas de formação, na Polónia 9 Colaboradores não nacionais frequentaram aulas de polaco e em Angola 33 Colaboradores frequentaram aulas de inglês;
- Em Portugal, foram apoiados 204 Colaboradores com estatuto de trabalhador estudante, através da atribuição mensal de um subsídio, cujo valor global foi de 34.693 euros.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Saúde e segurança

O Millennium bcp promove instalações de trabalho que permitem aos Colaboradores desenvolver a sua atividade com o mínimo de riscos e com o máximo de produtividade, dando-se especial atenção às soluções de luz, temperatura, ruído, qualidade do ar, mobiliário e manutenção de instalações. Por forma a assegurar estas condições são realizadas monitorizações periódicas, concretizadas em visitas às instalações, com o objetivo de detetar e corrigir disfunções.

O Banco assegura também o acompanhamento e orientação nos cuidados de saúde, apoiando, sem exceção, todas as situações clínicas dos seus Colaboradores

Todos os Colaboradores, no ativo ou em situação de reforma, e respetivos agregados familiares estão abrangidos por planos de saúde que visam complementar os respetivos serviços nacionais de saúde.

Em Portugal as situações de maior gravidade, dos Colaboradores no ativo ou reformados, e o agregado familiar poderão ter acesso a receber cuidados de saúde na Clínica Universitária de Navarra.

SERVIÇOS DE SAÚDE ⁽¹⁾

	2011	2010	2009	Var. 11/10
SERVIÇOS DE MEDICINA				
Consultas efetuadas				
Atividade em Portugal	31.758	34.452	33.063	-8,5%
Atividade Internacional	7.146	7.324	6.930	-2,5%
Chek-up efetuados				
Atividade em Portugal	6.999	7.517	6.257	-7,4%
Atividade Internacional	3.473	3.895	3.095	-12,2%
SEGUROS DE SAÚDE (PESSOAS ABRANGIDAS)				
Atividade em Portugal ⁽²⁾	40.564	41.201	41.699	-1,6%
Atividade Internacional ⁽³⁾	11.877	11.487	10.613	3,3%

⁽¹⁾ Inclui Colaboradores no ativo e Colaboradores reformados. Informação não disponível para a Suíça.

⁽²⁾ Clínica Universitária de Navarra, inclui Colaboradores expatriados.

⁽³⁾ Informação não disponível para Angola em 2009.

Prevenção de doenças graves

O Banco, em Portugal e em Moçambique, dispõe de unidades de medicina localizadas em diversos pontos do país e um quadro de médicos, dedicado em exclusivo aos Colaboradores.

Em Portugal, a Unidade de Continuidade de Negócio integrada no Gabinete de Prevenção e Segurança tem a responsabilidade de acompanhar, definir e divulgar os planos de contingência em articulação com os Serviços de Medicina do Banco e com a autoridade de saúde local, no âmbito da ocorrência de pandemias ou outras situações que possam afetar gravemente e de forma generalizada a saúde dos Colaboradores. Na Grécia, esta responsabilidade está delegada na Direção de Recursos Humanos.

Em Moçambique, existe um programa de sensibilização, formação e monitorização sobre doenças endémicas e sobre HIV / Sida que inclui palestras e formação integrada em programas nacionais de saúde. Com o objetivo de mais facilmente disseminar uma cultura de prevenção e mitigação de doenças graves foi dada formação a um grupo de Colaboradores que são atualmente os dinamizadores destas matérias junto dos seus pares.