

Mais Bancário



**GREVE
GERAL**
11 DEZEMBRO | 2025

**Bancários têm muitas razões
para aderirem à greve geral**

ATUALIZE OS SEUS DADOS PESSOAIS
E DO SEU AGREGADO

Ligue-se @ Nós

01

Número de
Utente do Serviço
Nacional de Saúde
(SNS ou SRS)

02

Número de
Identificação
Fiscal (NIF)

03



Morada

04



Email

05



Telefone



1. www.mais.pt
 2. Ligue-se @ Nós
 3. Alteração de dados pessoais
- Em alternativa** | socios.beneficiarios@mais.pt



ANTÓNIO FONSECA

A greve geral e os bancários

Se os bancários ainda pensam que a reforma laboral do Governo não lhes diz respeito, leiam as declarações dos dirigentes dos maiores bancos a operar em Portugal – e desenganam-se.

Os presidentes executivos do BCP, BPI e BST e o vice-presidente da CGD foram absolutamente claros nas suas declarações durante a 8.ª conferência Banca do Futuro ao defenderem, unanimemente, mais flexibilidade laboral e, mais concretamente, maior flexibilidade nos despedimentos.

É importante que os bancários reflitam bem sobre o que está em causa.

A juntar às rescisões, e recentemente os despedimentos coletivos, a banca quer liberdade para o despedimento individual. É tenebroso.

Não necessitamos de muita imaginação para prever o que acontecerá se este anteprojeto se transformar em lei: os bancos poderão escolher um a um os trabalhadores de que querem ver-se livres. Respaldados pela legislação, para quê negociar rescisões com melhores condições se podem simplesmente despedir? E mesmo que o despedimento seja considerado ilícito pelo tribunal, a reintegração do trabalhador não estará garantida, pois o anteprojeto de lei deixa ao empregador o direito de pagar uma indemnização para não voltar a vê-lo.

Mas os nossos banqueiros são magnânimos: os despedidos devem ter direito a apoio social. Ou seja, livram-se dos trabalhadores e dos encargos e a Segurança Social que os sustente.

Isto, mesmo que os bancários considerem de somenos o banco de horas individual num setor onde os horários já são uma miragem; que as limitações à contratação coletiva possam, em última instância, levar ao fim do SAMS numa qualquer caducidade; que os seus postos de trabalho desapareçam para serem substituídos por *outsourcing*, levando-os ao desemprego; ou que a conciliação entre a vida familiar e profissional passe a ser letra morta e os direitos de parentalidade tendam a sucumbir no mar das dificuldades impostas...

O Governo não quer recuar nas propostas mais gravosas para os trabalhadores, mas aceitou incluir no pacote laboral uma das bandeiras da CIP: a passagem de um trabalhador para uma categoria inferior, com redução do salário. O salário médio em Portugal já está entre os mais baixos da UE (e a habitação entre as mais caras), mas Governo e empresários querem baixá-lo ainda mais.

É isto que os bancários querem para a sua vida e para o seu futuro?

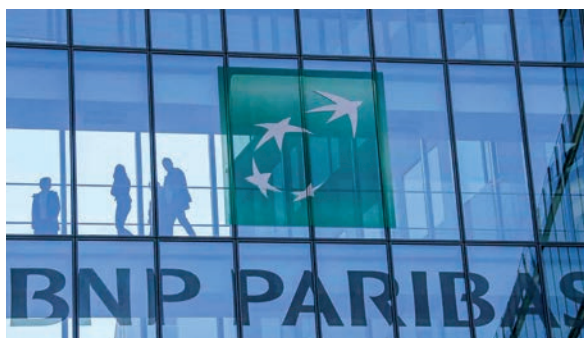
Nunca como agora os direitos dos trabalhadores estiveram tão em risco – e a resposta foi tão importante.

Participar na greve geral de 11 de dezembro é mais do que tomar posição. É mostrar o repúdio dos bancários pelo que querem fazer à sua vida, ao seu emprego, ao seu rendimento.

O Mais Sindicato apoia a greve geral, em defesa dos direitos dos bancários. Que os bancários defendam também os seus direitos.

Participar na greve geral é fundamental. Travar este atentado aos direitos mais básicos de quem trabalha está nas mãos de cada um e de todos.

Defenda os seus direitos. Adira à greve geral!



Sindical

Sindicatos recusam proposta salarial de 2% do BNP Paribas

6

7

Sindical

Sindicatos rejeitam aumento de 1,8% proposto pela CGD



Sindical

A Palavra ao sócio | 5

Sindicatos recusam proposta salarial de 2% do BNP Paribas | 6

Venda da Unicre ao NB sem despedimentos | 6

Sindicatos rejeitam aumento de 1,8% proposto pela CGD | 7

Os bancários têm motivos Para aderirem à greve geral | 8

UGT e sindicatos em luta | 9

A quem serve a reforma laboral? | 10

Há 47 anos a defender melhores salários | 11

Juventude

Jornadas da motivação | 13

Questões Jurídicas

Avaliações de desempenho e objetivos comerciais como instrumentos de assédio | 14

Fundo de Pensões

Crédito Agrícola: Nível de solvência mínima elevado | 16

SAMS

Valorização positiva | 20

Formação

Encontrar o equilíbrio perfeito | 22

Visto de fora

Políticas de inclusão para um futuro verde – II | 23

Tempos Livres

Pesca de Alto Mar: Vitória final para Fernando Pereira | 27

Futsal: Equipa do MAIS conquista final nacional | 27

Pesca de Rio: Título segue para o Norte | 28

King: Inscrições terminam a 17 de dezembro | 28

Dádiva de sangue em Évora | 28

Conhecer a cidade vermelha | 29

Bowling: Helena Lourenço conquista título | 29

Talento à prova | 30

Passatempos | 34



26

Questões Jurídicas

Avaliações de desempenho e objetivos comerciais como instrumentos de assédio

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: 32.697 exemplares (4.197 enviados por correio eletrónico)
Periodicidade: Mensal
Depósito legal: 310954/10
Registado na ERC: n.º 109.009
www.mais.pt

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

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



A Palavra ao sócio

Agradecimentos ao SAMS

Tive consulta de Oftalmologia no dia 8.7.2025, às 11h20, e fui atenciosa e humanamente atendido pelo Dr. Carlos Perpétua. Um médico exemplar na atenção ao paciente.

Diogo Alexandre da Costa Simões
Utente

Venho por este meio agradecer os cuidados médicos que me foram prestados no Hospital do SAMS e felicitar a excelente equipa de profissionais.

Dei entrada para ser submetido a uma cirurgia em 20.02.2025, com diagnóstico de cancro da bexiga em alto grau – RTU-Vesical.

Esta foi liderada pelo Dr. Jorge Morales (urologista), a quem uma vez mais agradeço o seu profissionalismo, a sua competência, simpatia e dedicação. Quero também realçar o profissionalismo da sua equipa, anestesista, bloco operatório, enfermeiros(as) e pessoal auxiliar, de uma dedicação extraordinária.

Existe mais do que uma palavra para todos os que me têm acompanhado nesta situação.

O meu muito obrigado e bem hajam

Jorge Albino Teixeira
Sócio n.º 7018

Gostaria de deixar o meu apreço e elogio à consulta prestada pelo Dr. João Feijão (médico oftalmologista). Fui acompanhar o meu pai e o Dr. João expôs todo o tema de uma forma tão clara e simples, totalmente perceptível ao paciente, permitindo que ficasse sereno face a alguma ansiedade que se pudesse instalar.

Muito obrigada, Dr. João Feijão. O gosto, a preocupação, o carinho e o tempo que disponibiliza aos seus pacientes são notáveis. Não deixe de o fazer.

Cecília Cartaxeiro (filha)
Américo Pereira Cartaxeiro
Beneficiário n.º 115021

Grande Angular

Jornal PT50

46 portugueses candidatos a desenhar as novas notas de euro

São 46 os projetos portugueses que se candidataram ao desenho das novas notas de euro. O processo de desenvolvimento de uma nova série de notas teve início em 2021. Em 2023, o Conselho do Banco Central Europeu selecionou dois temas possíveis — entre os sete temas pré-selecionados e submetidos a consulta pública — para as futuras notas de euro: “Cultura europeia”, aludindo a espaços culturais partilhados e a personalidades europeias importantes, e “Rios e aves”, evocando a resiliência e a diversidade dos ecossistemas naturais da Europa.

O BCE recebeu, até 18 de agosto, 1241 candidaturas oriundas dos 27 países que integram a União Europeia. Portugal foi um dos dez países com maior número de participações: 46. Agora, os responsáveis do BCE irão selecionar até 40 designers (20 por tema) para a próxima fase. Entre o júri do concurso de design, composto por um painel independente de 20 especialistas, encontra-se a portuguesa Marta Figueiredo, designer do Banco de Portugal.

Mais de metade dos designers concorreu simultaneamente aos dois temas selecionados pelo BCE; 27% concorreram apenas ao tema “Rios e aves” e 16% apenas ao tema “Cultura europeia”.

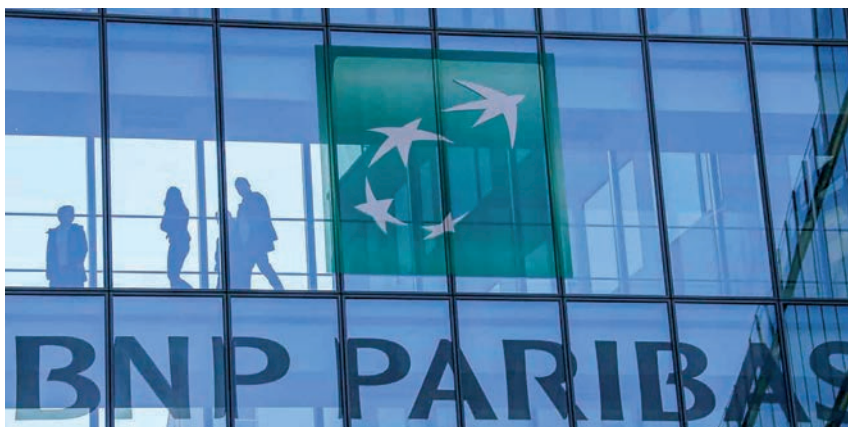
Os designers selecionados, cujos nomes deverão ser anunciados em breve, receberão um briefing detalhado e terão até ao final de março de 2026 para enviar as suas propostas de design para um ou ambos os temas. Todas as propostas serão avaliadas pelo Júri do Concurso de Design, um painel de especialistas independentes. O júri selecionará até dez propostas (cinco por tema) para consideração do Conselho do BCE.

O concurso de design deverá estar concluído em junho de 2026, e todos os participantes serão informados dos resultados. Após essa etapa, o BCE realizará uma consulta pública para recolher a opinião dos cidadãos sobre as propostas que chegaram à fase final. O Conselho de Governadores terá em conta essas reações antes de anunciar a proposta final para as futuras notas de euro, prevista para o final de 2026.

Depois de escolhida a proposta final, o Conselho de Governadores decidirá quando iniciar a produção e emissão das novas notas de euro. Ainda não existe uma data definida para a sua entrada em circulação.

Sindicatos recusam proposta salarial de 2% do BNP Paribas

As negociações de revisão do AE do BNP Paribas para 2026 já começaram, com posições das partes muito afastadas, tanto na tabela como no clausulado



INÊS F. NETO

Após a troca de proposta e contraproposta, MAIS, SBN e SBC e o Banco abriram a mesa negocial e estão a discutir as matérias em causa. A proposta sindical para 2026 aplicável à tabela salarial e a todas as cláusulas de expressão pecuniária é de 5,7%, à semelhança do que foi apresentado a todas as Instituições de Crédito (IC) subscritoras de convenções coletivas. Fundamentando a reivindicação

salarial, os Sindicatos citam notícias da comunicação social e informações do BNP sobre os seus resultados: "O volume de negócios aumentou 21% em 2024, para 36,4 mil milhões de euros", enquanto os ativos sob gestão "cresceram mais de 287 mil milhões de euros, o que corresponde a um aumento de 13% face a 2023", ou " ... O volume de negócios do ano (resultado bancário líquido) ascendeu a 48.831 milhões de euros, também mais 4,1% do que em 2023, informou o banco

em comunicado" são apenas dois exemplos.

No clausulado, os Sindicatos dos Bancários da UGT apresentaram propostas de alteração/inação, que refletem as preocupações dos trabalhadores. São matérias que urge melhorar no Acordo de Empresa (AE), entre as quais contam-se a duração do período de férias, do período normal de trabalho e diuturnidades.

Inadmissível

A resposta do BNP Paribas foi de 2% de aumento salarial, valor que os Sindicatos imediatamente consideraram inaceitável. Relativamente ao clausulado, o Banco não aceitou nenhuma das propostas sindicais, argumentando, sobretudo, com o impacto financeiro que acarretariam. Apesar das diferenças de posições, as negociações entre as partes prosseguem, com o objetivo de serem encontrados consensos. MAIS, SBN e SBC informarão os sócios à medida da evolução da negociação. ▶

Venda da Unicre ao NB sem despedimentos

Metade dos cerca de 100 trabalhadores envolvidos passará para o Novo Banco. Dos restantes, a maioria terá propostas de reforma antecipada e a alguns serão propostas rescisões

INÊS F. NETO

Depois do anúncio do acordo entre a Unicre e o Novo Banco (NB) para a venda do negócio de cartões e crédito ao consumo, MAIS, SBN e SBC solicitaram imediatamente esclarecimentos à administração da empresa sobre a situação dos trabalhadores. Desde a primeira hora que os

Sindicatos da UGT estão a acompanhar este processo, tendo obtido da administração esclarecimentos cabais relativamente a todos os temas que poderiam envolver e afetar os trabalhadores. Assim, estes Sindicatos podem informar que:

- A venda do negócio afeta cerca de 100 trabalhadores, dos quais 50% passarão a ser trabalhadores do NB;

- À maioria dos restantes envolvidos será apresentada uma proposta de reforma antecipada;
- A alguns serão apresentadas propostas de rescisão por mútuo acordo (RMA). MAIS, SBN e SBC aconselham todos e cada um dos trabalhadores abrangidos a que, em caso de dúvida e antes de assinarem qualquer tipo de documento, procurem apoio jurídico junto do respetivo Sindicato. ▶



Sindicatos rejeitam aumento de 1,8% proposto pela CGD

Aos 5,7% de aumento salarial reivindicado pelos Sindicatos da UGT, o banco público contrapõe um aumento médio de 1,8% e recusa todas as alterações de clausulado – o que foi imediatamente rejeitado. As negociações não começaram da melhor forma

INÊS F. NETO

A proposta sindical para 2026, enviada à Caixa em setembro, sustenta um aumento de 5,7% na tabela e cláusulas de expressão pecuniária e, no clausulado, propõe alterações e inovações.

Em outubro, a resposta da CGD foi demolidora para os trabalhadores e reflete o desrespeito para com aqueles que com o seu esforço e profissionalismo fazem do banco público o mais rentável do setor em Portugal.

Revisão

Relativamente à revisão salarial, a Caixa propõe um aumento médio de 1,8% na tabela e nas cláusulas de expressão pecuniária, com exceção das diuturnidades e

do abono de falhas, que ficariam com o valor atual. Como exemplo, refira-se o subsídio de refeição, que teria um aumento de 24 centavos!

A CGD justifica a sua proposta assim: “Aumento médio de 1,8% na tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, com exceção das diuturnidades e abono de falhas, que representa uma estimativa de crescimento da massa salarial de cerca de 3%, considerando-se cerca de 20% de promoções, prevendo-se igualmente manter os valores a atribuir a título de prémio de desempenho e potencial e de incentivos comerciais.”

Inaceitável

Na primeira reunião de negociações entre MAIS, SBN e SBC e a CGD, que decorreu no dia 4 de novembro, logo ficou patente a enorme diferença de posições.

MAIS, SBN e SBC comunicaram a sua rejeição à resposta da CGD, considerando que a percentagem de aumento é inaceitável.

Do mesmo modo, recusaram a pretensão da Caixa de que algumas rubricas não tivessem qualquer aumento, como é o caso, por exemplo, das diuturnidades.

Os Sindicatos da UGT continuarão a informar os sócios sobre o evoluir do que se espera ser um processo de negociação, sempre que haja novidades que o justifiquem. 

Os bancários têm motivos Para aderirem à greve geral

Muitas das alterações à legislação laboral previstas no anteprojeto do Governo vão prejudicar gravemente os bancários. É preciso mostrar a rejeição dos trabalhadores, aderindo à paralisação de 11 de dezembro

INÊS F. NETO



O Conselho Geral da UGT, sob proposta unânime do Secretariado, aprovou também por unanimidade a realização de uma greve geral a 11 de dezembro. A decisão foi tomada na reunião de 13 de novembro, juntando assim as duas centrais sindicais num protesto conjunto, o que não acontecia desde 2013.

A proposta do Governo de alteração às Leis Laborais é tão grave para os trabalhadores que mereceu um "Rotundo Não" da UGT, posição que o MAIS Sindicato acompanha, apelando à participação dos bancários na greve geral.

As medidas que o Governo pretende aprovar são altamente penalizadoras e significam um enorme retrocesso nos direitos dos trabalhadores. Este anteprojeto não responde às necessidades dos trabalhadores, nem à realidade do mercado de trabalho. Para os bancários, que vivem já uma situação de emprego difícil face às alterações produzidas pela automação e a introdução da Inteligência Artificial no setor, a reforma laboral vem acrescentar um novo conjunto de problemas e abre a porta a mais desemprego, fácil e barato. Eis algumas das propostas de lei mais graves para os bancários:

Contratação coletiva:

Facilita-se a caducidade das convenções coletivas, encurta-se a sobrevivência e elimina-se a arbitragem

obrigatória nos bloqueios. Está em risco a própria contratação coletiva.

Despedimento ilícito:

Se o tribunal considerar o despedimento ilícito, a empresa não é obrigada a reintegrar o trabalhador, alegando "grave perturbação" e pode substituir a reintegração por indemnização; exige-se caução a quem pede reintegração após despedimento coletivo; reintroduz-se a quitação (remissão abdicativa) no momento de maior vulnerabilidade do trabalhador.

Contratação e estabilidade de emprego:

Se a duração dos contratos a termo for facilitada ou alargada, as instituições bancárias poderão recorrer mais a contratos não permanentes para funções que antes eram mais estáveis. Na Contratação Coletiva aumenta o risco de que desapareçam direitos constantes das convenções.

Despedimento e Outsourcing:

Atualmente a lei prevê que uma empresa está impedida de recorrer a *outsourcing* durante 12 meses para satisfazer as mesmas necessidades. Com o novo projeto, essa proteção desaparece: as empresas passam a poder despedir e contratar, logo a seguir, serviços externos para fazer esse trabalho. Os trabalhadores perdem proteção contra despedimentos infundados e justificados apenas pelo lucro.



Horário de trabalho / banco de horas / flexibilidade:

Se instrumentos como o banco de horas individual ou acordos de grupo forem mais utilizados, os bancos poderão flexibilizar os horários dos trabalhadores. Para os bancários, isso pode implicar maior disponibilidade fora do horário tradicional ou maior imprevisibilidade de horário. Em atividades como operações de banca digital ou atendimento 24h, essa flexibilidade pode ter vantagem para o banco, mas riscos para a conciliação trabalho/vida pessoal dos trabalhadores.

Teletrabalho, mobilidade e organização interna:

A proposta menciona teletrabalho/híbrido como tema a rever.

No setor bancário, muitas funções (BackOffice, compliance, tecnologia) já são em regime híbrido ou remoto. Mudanças legislativas que alterem os direitos/duração ou a forma de teletrabalho podem ter grande impacto.

O MAIS Sindicato, enquanto maior Sindicato do Setor Financeiro, acompanha a UGT e repudia estas medidas, que agravam ainda mais as relações laborais. Face a uma tentativa concertada entre o Governo, as confederações patronais (especialmente a CIP) e os grandes grupos económicos, o MAIS apela aos bancários para que mostrem o seu repúdio ao pacote laboral, participando na greve geral. O futuro dos trabalhadores está em risco! 

UGT e sindicatos em luta

Nos últimos dias o Governo tem apresentado algumas alterações ao anteprojeto inicial, mas pouco significativas face à gravidade do conjunto.

A UGT quer discutir o que interessa aos trabalhadores e ao País. Mas a UGT não negocia sozinha e o que está em cima da mesa não basta para travar a greve geral.

Por isso a UGT luta:

- ▶ contra uma reforma laboral que não pode avançar,
 - ▶ contra um ataque sem precedentes aos trabalhadores e sindicatos,
 - ▶ contra a indiferença face aos problemas reais dos portugueses,
 - ▶ contra o simulacro negocial.
- e
- ▶ por um verdadeiro diálogo e uma negociação com resultados,
 - ▶ por uma legislação que responda aos verdadeiros desafios do presente e do futuro do trabalho,
 - ▶ por um País mais justo,
 - ▶ em nome de quem trabalha e quer dignidade no seu trabalho.

A quem serve a reforma laboral?

Mais de uma centena de alterações ao Código do Trabalho constam do anteprojeto do Governo, resultando numa fragilização dos direitos dos trabalhadores e escorando na lei o livre arbítrio empresarial. Porquê?

INÊS F. NETO

A primeira interrogação que suscita o anteprojeto “Trabalho XXI”, apresentado em julho, é simples: Porquê? Baseado em que realidade?

Portugal vive uma boa situação económica, de praticamente pleno emprego e muitos são os setores de atividade que se queixam de falta de mão-de-obra. Setores como o turismo ou o financeiro, por exemplo, crescem de trimestre a trimestre. Ou seja, não se vislumbram necessidades sociais e económicas que o justifiquem.

Pelo contrário, o país sofre com problemas estruturais que se avolumam sem solução à vista, causando dificuldades sérias às famílias, como a saúde ou a habitação.

O que remete para outra questão candente: os salários em Portugal. Excetuando o salário mínimo, que tem crescido nos últimos anos, o salário médio está entre os mais baixos da UE e praticamente “colado” ao mínimo. Os trabalhadores, sobretudo os mais jovens e mais qualificados, têm dificuldades para alugar ou comprar casa ou constituir família. Com baixos salários e baixas condições de vida, emigram – o país perde força de trabalho, qualificações e natalidade. E o que propõe o Governo? Uma reforma laboral que exclui a política de salários e rendimentos – que sempre foi negociada na concertação social –, fomenta a precariedade ao aumentar os contratos a prazo de dois para três anos e “estica” os contratos a termo incerto até cinco anos, e coloca entraves à amamentação para as jovens mães.

O patrão comanda a vida

A proposta do Governo deixa as mãos livres aos patrões. A discricionariedade até agora travada pela lei passa a estar respaldada pela lei. Um despedimento considerado ilícito pelo tribunal deixa de obrigar à reintegração do trabalhador, substituída por uma indemnização. No fundo, trata-se de uma legalização do despedimento individual, minando o direito ao trabalho e à segurança do emprego. Face a este risco, quem se atreve a contestar qualquer abuso, discriminação ou assédio?

Mas não só. As empresas ficam libertas para fazer um despedimento coletivo e logo a seguir contratar as mesmas funções em *outsourcing*, quando atualmente têm de esperar 12 meses. O lucro comanda, o trabalhador perde o emprego. A jornada de trabalho prolonga-se ao sabor do interesse empresarial, deixando o trabalhador sem previsibilidade na sua vida. O tempo deixa de lhe pertencer. É o que acontecerá face ao regresso do banco de horas individual do tempo



da troika, que poderá acrescentar mais 2 horas/dia, 50 por semana ou 150 anuais. É necessário a concordância do trabalhador, mas quem se atreverá a dizer não?

Adeus convenções?

A contratação coletiva é a fonte dos direitos dos trabalhadores além dos mínimos impostos pela lei. É fruto da negociação livre entre as partes, de cedências e contrapartidas para um consenso que beneficie empresas e trabalhadores.

No caso da banca, sem contratação coletiva os bancários não teriam o SAMS ou os 25 dias de férias, entre muitos outros benefícios conquistados ao longo dos anos.

E se as convenções caíssem? Os bancários ficariam abrangidos pelo Código do Trabalho, apenas.

Não é uma hipótese retórica, é um risco. O anteprojeto de lei facilita a caducidade das convenções, encurta a sobrevivência e elimina a arbitragem obrigatória em caso de bloqueio. Lembra-se da negociação de 2024? Foi resolvida em conciliação sob a égide da DGERT. Se o pacote laboral foi aprovado como está, tal não teria acontecido.

Patrões e governos não gostam de greves. Os trabalhadores também, mas é a sua única forma de protesto que lhes resta quando tudo o mais falha. Não é um passeio no parque ou um descanso, como muitas vezes tentam confundir. Significa perda de salário, quando os rendimentos já são poucos. O Governo quer alargar os serviços mínimos a setores não essenciais (cuidados generalistas, abastecimento alimentar, segurança privada em infraestruturas), subvertendo mais um direito constitucional.

Combate

São mais de 100 alterações ao Código do Trabalho. Apenas foram referidas algumas, mas suficientes para responder à pergunta inicial: a quem serve o anteprojeto? Sem dúvida às empresas, aos grandes grupos económicos, aos patrões. Os trabalhadores ficam mais desprotegidos, com menos segurança no emprego e menos condições laborais. Mais vulneráveis, sem previsibilidade quotidiana e com o futuro suspenso.

O combate é de todos. Participe na greve geral. ▶

Há 47 anos a defender melhores salários

“Salários em Portugal: o futuro em debate” foi o tema da conferência com que a UGT comemorou o seu 47.º aniversário. Um momento de reflexão sobre os desafios do mundo do trabalho, que não deixou de parte as preocupações com a reforma laboral do Governo

INÊS F. NETO

Sindicalistas, académicos, economistas e especialistas em tecnologia reuniram-se no dia 28 de outubro, no Porto, para a conferência que assinalou os 47 anos da UGT. Debateu-se o papel da central sindical na sociedade portuguesa e os desafios que se colocam ao mundo do trabalho no século XXI, entre os quais os salários reais e o custo de vida, os direitos laborais, a tecnologia e a Inteligência Artificial (IA). Coube aos dirigentes máximos da central a abertura e o encerramento dos trabalhos, Lucinda Dâmaso e Mário Mourão.

A presidente da UGT destacou o percurso de quase meio século da central sindical e o seu contributo para o desenvolvimento do país, sempre assente no diálogo social, na concertação e na defesa dos direitos dos trabalhadores.

Reafirmando o compromisso da central em “lutar por melhores salários, mais igualdade e trabalho digno”, Lucinda Dâmaso, sublinhou ainda que a UGT “continua a ser uma força indispensável na consolidação da democracia e na promoção de um modelo económico mais justo, inclusivo e sustentável”.

Já Mário Mourão lembrou o papel histórico da UGT na valorização dos salários, tendo estado na linha da frente



dos sucessivos aumentos do salário mínimo nacional. O secretário-geral da central lamentou que Portugal continue a ter “muitos patrões e poucos empresários”, sem aposta na partilha da riqueza gerada.

“Precisamos de empresas produtivas, mas também responsáveis e comprometidas com os seus trabalhadores. O futuro do país depende da valorização do trabalho”, concluiu o líder da UGT.

Salários e direitos

O debate entre os vários oradores promoveu uma reflexão profunda sobre o equilíbrio entre a competitividade empresarial, a inovação tecnológica e a valorização do trabalho.

Entre as ideias-chave destacam-se o impacto negativo do anteprojeto legislativo, que o jurista João Leal Amado considerou “uma reforma ideológica”, que representa “uma verdadeira contrarreforma laboral”. O Professor de Coimbra afirmou que o anteprojeto “desvirtua o espírito do Direito do Trabalho, colocando-o ao serviço da economia e não da pessoa que trabalha”.

Relativamente aos salários, o economista Vicente Ferreira apresentou uma análise detalhada sobre os salários e a crise do custo de vida, demonstrando que, apesar do crescimento económico registado entre 2022 e 2024, os salários reais não acompanharam o aumento efetivo das despesas das famílias.

Já o investigador Nuno Boavida, do Observatório de Avaliação de Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa, abordou os efeitos das novas tecnologias e da Inteligência Artificial (IA) no mercado de trabalho e nos salários. “A IA está a redefinir o valor do trabalho”, alertou, defendendo que “os sindicatos e as instituições de concertação social devem preparar-se para novas formas de negociação coletiva e de regulação do trabalho digital”.

A celebração dos 47 anos da UGT terminou com o tradicional corte do bolo de aniversário. 



As Jornadas da Juventude dos Açores proporcionam aos jovens açorianos um contacto mais direto com o Mais Sindicato, uma vez que lhes é logisticamente mais complicado marcar presença nos vários eventos do Sindicato que se realizam no continente.

Assim, as Jornadas tiveram lugar no Hotel Azoris Angra Garden, em Angra do Heroísmo, entre os dias 24 e 26 de outubro.

Devido ao cancelamento de vários voos, os jovens da Graciosa e de Ponta Delgada só conseguiram chegar ao local do evento no sábado. Infelizmente, os da Horta não conseguiram voo em tempo útil e não puderam participar. Esta situação obrigou a um ajustamento do programa, sendo que os trabalhos da manhã de sábado foram cancelados e a parte da tarde foi prolongada até perto da hora de jantar.

No entanto, os jovens de Angra do Heroísmo e uma colega de São Jorge tiveram oportunidade de trocar as primeiras impressões durante o jantar de sexta-feira, juntando-se aos três elementos da Comissão da

Juventude, Tânia Maltez, Luís Roque e Tomás Teixeira, e aos elementos da Direção António Fonseca, João Ferreira e Cristina Trony. Virgílio Santos e João Matias, membros do Secretariado de Angra, também marcaram presença.

Honra

Já com a presença dos jovens da Graciosa e de Ponta Delgada, bem como dos elementos do Secretariado de Ponta Delgada Jorge Batista, Carlos Medeiros e Elisa Carvalho, deu-se início à sessão de abertura.

Luís Roque e o vice-presidente João Ferreira deram as boas-vindas aos sócios e fizeram questão de frisar que é uma honra para a Direção do MAIS marcar presença no evento e ter a oportunidade de contactar com os jovens açorianos.

Por seu turno, Tânia Maltez e Tomás Teixeira fizeram uma apresentação sobre o Mais Sindicato e o SAMS, a sua forma de organização, os pelouros existentes e as principais alterações ao Regulamento do SAMS.

Motivação

A formação sobre Motivação, Liderança e Gestão de Equipas foi dada por Paula Mota Ferreira, psicóloga e formadora especializada em temas comportamentais, que começou precisamente pela primeira palavra: Motivação.

Segundo a psicóloga, a ausência de motivação leva à apatia, à procrastinação e à perda de desempenho, destacando dois tipos de motivação:

- **Motivação intrínseca**, que surge do interior da própria pessoa e baseia-se no prazer, na satisfação pessoal, na curiosidade e no crescimento pessoal que a própria atividade proporciona;
- **Motivação extrínseca**, que resulta de fatores externos, como recompensas, reconhecimento, prazos ou a necessidade de evitar uma punição.





Jornadas da motivação

As Jornadas de Juventude dos Açores reuniram dezenas de jovens açorianos para um fim-de-semana dedicado à aprendizagem, à reflexão e à partilha de experiências, onde também não faltaram momentos de lazer

PEDRO GABRIEL

Paula Mota Ferreira também aponta a comunicação como fator de existência e desenvolvimento das relações humanas. Neste processo, é essencial a escuta ativa, a capacidade de se concentrar totalmente no que o outro comunica (o que diz ou o que omite). Tem como objetivos compreender o que o outro diz e apoiar a sua autoexpressão.

Liderança

A psicóloga também referiu que a liderança é uma arte que pode ser aprendida e desenvolvida por qualquer pessoa, sendo fundamental para a existência de equipas eficazes.

Na sua visão, a capacidade de liderar pessoas expressa-se em comportamentos positivos que possam inspirar pessoas e equipas a seguirem os passos de uma liderança diferenciada.

A gestão de equipas tem como definição a coordenação de um grupo de profissionais com o objetivo de atingir alguma meta. Entre as dificuldades do trabalho em equipa contam-se a conciliação dos membros da equipa, a sobrecarga de certos elementos, a falta de produtividade de alguns membros ou o tempo gasto em discussões/negociações. Para testar a parte teórica, os jovens também fizeram algumas atividades práticas.

Na sessão de encerramento, António Fonseca referiu ser com muito gosto que a Direção do Mais Sindicato investiu neste evento junto dos sócios jovens dos Açores uma vez que nem sempre têm a mesma oportunidade de participar nos eventos do Sindicato que são realizados maioritariamente no continente.

O presidente agradeceu assim a presença de todos, tendo lamentado mais uma vez a ausência involuntária dos jovens da Horta.

Por volta das 20h30, o grupo teve mais uma oportunidade para confraternizar durante o jantar no hotel. 



Chuva abençoa passeio

Para domingo, a Comissão da Juventude planeou uma visita turística com guia à Ilha Terceira, onde os jovens puderam conhecer os principais pontos de interesse e aproveitar as paisagens maravilhosas, apesar da chuva que se fez sentir. O grupo teve ainda a possibilidade de provar as famosas bananas dos Açores, colhidas no momento.

Após o passeio, o almoço de despedida foi no Restaurante "Os Moinhos", onde a comida típica da ilha fez parte do menu.

Para a história ficam as memórias de um excelente fim-de-semana de reflexão e aprendizagem mas também de convívio e de aproximação da Comissão da Juventude e da Direção do MAIS aos jovens dos Açores.

Avaliações de desempenho e objetivos comerciais como instrumentos de assédio

No setor bancário, a avaliação de desempenho tornou-se um dos instrumentos mais determinantes e temidos na vida profissional dos trabalhadores

JOÃO ESCARDUÇA*

Apesar dos sucessivos alertas e avisos que temos vindo a lançar deste espaço, a verdade é que, de mês para mês, de ano para ano, assistimos ao acentuar das desigualdades e ao desequilíbrio na relação de forças entre trabalhadores e empregadores. Este aumento do poder dos empregadores, proporcional à diminuição da proteção dos trabalhadores, é um reflexo dos resultados eleitorais e uma consequência do crescimento dos partidos à direita do espectro parlamentar. Não há necessidades sociais e económicas que justifiquem a urgência de alterar a lei laboral para liberalizar e facilitar os despedimentos e diminuir significativamente direitos dos trabalhadores consagrados e consolidados há décadas em Portugal.

Existe evidentemente o desejo, a vontade e o objetivo, por parte de quem governa, de agradar aos empresários, de proteger quem gera emprego e de legislar a contento dos grandes grupos económicos: à sombra do interesse de todos governa-se em função do interesse de alguns. Só isto permite explicar a impunidade crescente que se sente atualmente no mundo do Trabalho com o comportamento cada vez mais agressivo e insensível das chefias para com os seus subordinados e da normalização de práticas de assédio. Se dúvidas existem sobre esta afirmação peça-se, por exemplo, aos bancos que divulguem os números sobre quantas condenações por assédio sofreram ou quantos trabalhadores penalizaram por prática de assédio. Talvez cheguemos à conclusão de que os Códigos de Conduta obrigatórios para grandes empresas sejam apenas uma cortina para esconder, ocultar e proteger os assediadores e a prática de assédio nos maiores grupos empresariais e financeiros de Portugal.

Mecanismos de pressão

No setor bancário, a avaliação de desempenho tornou-se um dos instrumentos mais determinantes e temidos na vida profissional dos trabalhadores. Dela dependem prémios, progressões, mobilidade interna e, por vezes, até o ambiente no dia a dia. E quando associada a objetivos

comerciais cada vez mais exigentes ou irrealistas, a avaliação torna-se num mecanismo de pressão e desgaste, com consequências graves na vida do trabalhador a todos os níveis.

A avaliação não é, não pode nem deve ser, um ato de poder absoluto. Mesmo no sector bancário, onde a estrutura hierárquica é forte, não pode existir uma liberdade ilimitada, arbitrária, discricionária para definir metas e critérios de avaliação. A lei impõe o respeito pelos seguintes princípios:

- Transparência – o trabalhador tem de conhecer antecipadamente os objetivos e critérios de avaliação;
- Objetividade – as metas devem ser mensuráveis e baseadas em fatores que o trabalhador realmente pode controlar;
- Proporcionalidade – os objetivos não podem ser irrealistas ou impossíveis de atingir;
- Igualdade – metas semelhantes para trabalhadores em posições idênticas, salvo diferenças justificadas.

O não respeito por estes princípios compromete a legalidade da avaliação e permite a sua contestação.

Se a avaliação, em grande medida, depende do cumprimento de objetivos, como identificar antecipadamente a irrazoabilidade dos mesmos?

Muitos trabalhadores reconhecem o padrão: metas que aumentam anualmente sem relação com a conjuntura económica, campanhas sucessivas de produtos que o cliente não procura e a pressão constante para “vender mais”.

Abusos

Mas se alguns objetivos podem ser considerados irrazoáveis outros podem ser qualificados de abusivos:

- Aqueles que são determinados ignorando, por exemplo, a carteira de clientes do trabalhador;
- Os que exigem o aumento de vendas de um produto cuja procura caiu drasticamente;
- Os que são comunicados sem a antecedência devida ou que não foram negociados nem consensualizados com o trabalhador;





- Os que preveem penalizações por fatores que escapam por completo ao controlo do trabalhador.

Quando se avalia um trabalhador por fatores que não dependem do próprio estamos perante uma avaliação ilegítima e que não pode ser utilizada para o prejudicar. A pressão que é feita sobre os trabalhadores do sector bancário, nomeadamente através dos objetivos comerciais, careceria de uma análise e de uma reflexão bastante mais aprofundada pois estamos em crer que ainda estão por conhecer as reais e profundas consequências na saúde e na vida dos trabalhadores que as políticas de gestão de recursos humanos têm provocado. Os empregadores não se limitam a determinar os objetivos e a esperar que os trabalhadores os cumpram, vão ao longo do tempo controlando o cumprimento desses objetivos e humilhando os trabalhadores mais atrasados perante os colegas. Existe atualmente na banca uma cultura de medo e de controlo que permite que as hierarquias impunemente ocupem parte do seu dia a fiscalizar os seus trabalhadores e a intimidá-los quando as coisas não correm bem. São disso exemplo os rankings afixados em locais públicos onde todos possam ver os melhores e os piores a cumprir objetivos. Mas também temos os emails e telefonemas insistentes, as reuniões diárias ou semanais para apresentação dos resultados e humilhação pública dos que não apresentam resultados satisfatórios e o apontar de dedos, perante todos, para aqueles que não conseguem cumprir as metas. Este comportamento abusivo e ilícito é responsável por milhares de casos de *burnout* e de ansiedade, pois os trabalhadores sentem-se constantemente vigiados, perseguidos e ameaçados. A pressão para o cumprimento de objetivos constitui prática de assédio sempre que atingir a dignidade e a saúde do trabalhador.

Defesa

A avaliação dos trabalhadores foi concebida para ser uma ferramenta ao serviço dos trabalhadores e não para ser usada contra os trabalhadores. O seu propósito é o de acompanhar

o percurso do trabalhador, identificar necessidades de formação, permitir promoções baseadas no mérito e melhorar os processos internos; não serve para punir o trabalhador, instruir processos disciplinares ou intimidá-lo.

Para um trabalhador se defender e procurar minimizar os efeitos adversos deste tipo de comportamento deve documentar-se o mais possível: guardar emails, comunicações de última hora e instruções alteradas repentinamente, fazer atas ou registos escritos das reuniões e conversas e das próprias orientações relativas ao desempenho profissional e, sempre que necessário, resumir e solicitar esclarecimentos escritos sobre reuniões ou conversas cujo conteúdo gerou incómodo, dúvida ou pressão insuportável. Igual comportamento deve o trabalhador adotar quando for alvo de comentários inadequados, vítima de comportamentos humilhantes ou quando lhe forem colocados objetivos irrealistas.

Quando o trabalhador considerar que foi alvo de uma avaliação injusta ou baseada em objetivos impossíveis de cumprir deve solicitar, por escrito, esclarecimentos e fazer a sua própria apreciação, pedir uma revisão fundamentada e, se necessário, recorrer aos mecanismos internos ou externos de denúncia. O que não podem os trabalhadores fazer é deixarem-se intimidar e abdicar de fazer valer os direitos que a lei confere, por enquanto, a todos os trabalhadores.

Trabalhadores motivados, com objetivos realistas e avaliados de forma transparente, produzem mais, relacionam-se melhor com os clientes e proporcionam ambientes de trabalho sadios e harmoniosos. As empresas, e a banca em particular, só têm a ganhar com modelos de avaliação mais humanos, mais justos e mais claros.

Independentemente das maiorias políticas que existem em cada momento, estes deviam ser objetivos transversais e comuns a todos os interesses em jogo, assim saibam os trabalhadores e os seus representantes concertar e harmonizar os diferentes pontos de vista a contento de todas as partes. ■

*Advogado do Mais Sindicato



PEDRO GABRIEL

O relatório atuarial integra no seu conteúdo informação relativa ao plano de pensões das instituições associadas subscritoras do Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões do Crédito Agrícola Mútuo, constante do Acordo Coletivo de Trabalho das Instituições do Crédito Agrícola, representados pela Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo. O financiamento das responsabilidades é feito através do Fundo de Pensões Crédito Agrícola e a entidade gestora é o Crédito Agrícola Vida – Companhia de Seguros S.A. O Fundo financia ainda as responsabilidades com encargos médicos pós-emprego

relativamente a contribuição a cargo dos Associados, bem como as prestações de pré-reforma e respetivos encargos sociais para as pré-reformas ocorridas após 1 de janeiro de 2019.

As contribuições efetuadas por participantes admitidos após 1 de Janeiro de 1995 decorrem do estabelecido no ACT para o sector bancário.

População

Os dados da população em 2024 mostram uma responsabilidade constituída por 1165 reformados e pensionistas (1042 em 2023) distribuídos da seguinte forma:

- Reformados por velhice de 16,56% (15,8% em 2023);

- Reformados por invalidez de 6,57% (9,2% em 2023);
- Pensionistas de viuvez de 8,76% (6,2% em 2023);
- Pensionistas de orfandade de -2,38% (7,7% em 2023);
- Reformados antecipados de 10,98% (3,0% em 2023).

Existe também uma responsabilidade constituída para com 4357 ativos e pré-reformados (4282 em 2023), um aumento de 1,75%.

O número de ativos (idade <65) cresceu 1,32% (-0,40% em 2023) com os salários a aumentarem 1,44% (4,62% em 2023).

O número de ativos (idade =>65) cresceu 38,46% (25,81% em 2023) com os salários a decrescerem 4,59% (12,6% em 2023).



Fundo de pensões Crédito Agrícola

Nível de solvência mínima elevado

No âmbito das suas funções, a Comissão de Acompanhamento analisou o relatório atuarial do Plano de Pensões do Crédito Agrícola relativamente ao exercício de 2024

O número de pré-reformados cresceu 3,10% (-8,13% em 2023) com os salários a aumentarem 1,12% (3,30% em 2023). A população ativa com idade inferior à idade normal de reforma tem

uma idade média de 48,7 anos (49 anos em 2023) e a população de pensionistas por velhice tem uma idade média de 74 anos (73,8 anos em 2023). O **Quadro 1** sintetiza a evolução

da população global. O grupo de reformados e pensionistas cresce 11,80% (10,5% em 2023) e representa agora 21,1% da população coberta (19,6% em 2023). ▶

Quadro 1 Evolução da população global

Ativos	2024		2023		23/22	23/22
	Número	Peso	Número	Peso	Crescimento	Diferença peso
idade <65	4070	73,7%	4017	75,50%	1,32%	-1,32%
idade =>65	54	1,0%	39	0,70%	38,46%	0,14%
Pré-reformados	233	4,2%	226	4,20%	3,10%	-0,44%
Total ativos e Pré-reformados	4357	78,9%	4282	80,40%	1,75%	-1,62%
Reformados e pensionistas	1165	21,1% 1	042	19,60%	11,80%	1,62%
Total ativos, pré-reformados, Reformados e pensionistas	5522 1	00,0%	5324	100,00%	3,72%	0,00%



O grupo de ativos e pré-reformados pesa 78,9% da população coberta (80,4% da população em 2023).

Responsabilidades passadas e futuras

O **Quadro 2** sintetiza as responsabilidades passadas, sublinhando-se o aumento de 16,55% das responsabilidades *per capita* com ativos em relação a 2023. No caso dos pensionistas e reformados e antecipação verificou-se uma redução de 0,42% (+2,53% em 2023). Em termos globais, o aumento foi de 12,37% (11,33% em 2023). Os reformados e pensionistas representam agora 34,27% do total das responsabilidades (35,74% em 2023) enquanto os ativos representam 65,71% (64,26% em 2023). Salienta-se ainda que o número de beneficiários aumentou 11,80% (10,50% em 2023), mas o valor *per capita* das responsabilidades atuariais com pensões passou de 40.884 euros para 40.712. O número de participantes ativos aumentou 1,75% com o valor *per capita* das responsabilidades atuariais com pensões a passar de 17.766 euros em 2023 para 20.860 em 2024. Em termos globais, as responsabilidades passadas *per capita* aumentam 12,37% (11,33% em 2023) tendo a população abrangida aumentado 3,72% (1,33% em 2023).



No caso das responsabilidades com serviços futuros (**Quadro 3**), em termos globais e sem considerar os pré-reformados, verifica-se um aumento de 29,80% (diminuiu 2,13% em 2023). Em termos de eventualidades:

- A sobrevivência imediata, tem uma variação positiva de 41,76% (2,62% em 2023);
- A invalidez aumenta 36,94% (2,5% em 2023);
- As pensões de reforma por velhice aumentam 25,75% (diminuem 5,88% em 2023);

- As prestações pré-reforma aumentam 25,44% (3,99% em 2023).

O peso dos diferentes grupos no total sofre ligeiras alterações:

- As prestações de pré-reforma diminuem 0,35% (aumentaram 0,62% em 2023);
- A reforma por invalidez aumenta 1,65% (1,35% em 2023);
- A sobrevivência aumenta 0,43% (0,21% em 2023);
- A reforma por velhice diminui 1,71% (-2,19% em 2023)

Quadro 2 Síntese das Responsabilidades Passadas

V.A. Responsabilidades com Serviços Passados (RSP)	2024		2023		Var%	Dif. peso
	Valor euros	Peso	Valor euros	Peso		
U: Euros						
Pensões em pagamento	47 429 700	34,29%	42 600 633	35,74%	11,34%	-1,45%
Número de beneficiários	1 165		1 042		11,80%	
Per capita pensões	40 712		40 884		-0,42%	
Serviços passados de ativos (*)	90885200	65,71%	76075966	64,26%	19,47%	1,45%
Número de ativos	4357		4282		1,75%	
Per capita serviços passados	20860		17 766		17,41%	
Responsabilidades passadas Totais	138 314 900	100%	118 676 599	100%	16,55%	0,00%
População abrangida	5 522		5 324		3,72%	
Responsabilidade passadas per capita	25 048		22 291		12,37%	

(*) Inclui ex-participantes, pré-reformados

Quadro 3 Responsabilidades com serviços Futuros (*)

Serviços futuros	2024		2023		Var%	Dif. peso
	Valor euros	Peso	Valor euros	Peso		
U: Euros						
Participantes com idade < 65						
Reforma por velhice	21 418 642	53,23%	17 032 578	54,94%	25,75%	-1,71%
Invalidez	12 683 439	31,52%	9 262 149	29,88%	36,94%	1,64%
Sobrevivência	2 028 420	5,04%	1 430 920	4,62%	41,76%	0,43%
prestações pré-reforma	4 106 983	10,21%	3 274 112	10,56%	25,44%	-0,35%
Total (*)	40 237 484	100,00%	30 999 759	100,00%	29,80%	0,00%
Participantes com idade >= 65						
Reforma por velhice	-					
Invalidez	-					
Sobrevivência	-					
Pré-Reformados	Só são registadas responsabilidades totais					

(*) os valores da solvência mínima são idênticos

Quadro 4 Evolução do valor do Fundo

Valor em euros

	2024	2023	Var %
Valor do fundo no início	119 118 543,63	114 406 467,13	4,12%
Receitas	27 012 972,90	11 410 202,04	136,74%
Contribuições Efetuadas	20 944 544,46	6 999 763,04	199,22%
Associado	18 130 468,00	4 459 032,00	306,60%
Empregados	2 814 076,46	2 540 731,04	10,76%
Rendimentos do Fundo Líquidos	6 068 428,44	4 410 439,00	37,59%
Despesas	7 581 524,42	6 698 125,54	13,19%
Pagamento de pensões	6 099 757,70	5 431 232,28	12,31%
pagamento do SAMS	364 063,09	1 139 392,17	19,72%
Encargos de gestão			
Outras variações líquidas	- 117 703,63	-127 501,09	-7,68%
Saldo da conta	19 431 448,48	4 712 076,50	312,38%
Valor do Fundo em 31.12.2023	138 549 992,11	119 118 543,63	16,31%
Fundo Médio	128 834 267,87		
Saldo da conta	19 431 448,48		
Taxa de retorno Bruta	15,08%		

Quadro 5 Nível de solvência mínima

Responsabilidades (Norma ° 8/2021, de 16 de Novembro)	2024		2023	
Valor Euros	108 617 036	solvência	99 258 958	solvência
Total Findo	138 549 992	127,60%	119 795 017	120,6%

Crescimento

O **Quadro 4** espelha a evolução do valor do Fundo, que cresceu 16,31% (4,3% em 2023). A taxa de retorno bruta representa 15,08% da semissoma dos valores inicial e final do Fundo (4,04% em 2023).

A taxa de rentabilidade do Fundo foi de 5,7% na Carteira e de 5,22% no Benchmark.

Registaram-se perdas líquidas atuariais de 9.264.91 euros devido à perda de 11,2 milhões em resultado dos pressupostos

e do ganho de rendimentos de 1,9 milhões.

De acordo com o **Quadro 5** o rácio mínimo de solvência determinado pela ASF encontra-se cumprido, sendo de 127,60% (120,6% em 2023). 



Beneficiários do SAMS têm três planos à escolha

Valorização positiva

Para manter a sustentabilidade do SAMS e recompensar quem mais contribui, o Sindicato decidiu distinguir em três categorias os beneficiários do seu subsistema de saúde, atribuindo diferentes vantagens consoante o plano subscrito: Plano Base, Plano Mais ou Plano Mais Premium

A sustentabilidade do SAMS é uma prioridade constante de todas as Direções do Sindicato, pois dela depende a qualidade dos cuidados de saúde prestados, a modernização de equipamentos, o reforço de profissionais, o investimento em inovação e a capacidade de responder às necessidades dos beneficiários. Na prossecução desse objetivo, na sessão de 15 de maio o Conselho Geral do MAIS aprovou, sob proposta da Direção, a alteração do Regulamento dos regimes do SAMS. Como então foi recordado, o regime Geral não era alterado desde 2021 e o regime Especial desde 2003. Com as mudanças aprovadas nos dois regimes, a Direção pretende garantir a sustentabilidade do SAMS, favorecer os beneficiários que são simultaneamente sócios do Sindicato, e atrair novos associados.

Assim, os regimes continuam a distinguir-se entre regime Geral e regime Especial, mas foram criados três planos de benefícios: Plano Base, Plano Mais e Plano Mais Premium.

O que cada plano oferece

Recorde-se que são considerados beneficiários titulares do SAMS os trabalhadores bancários, no ativo ou reformados, abrangidos por Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) que prevejam assistência médica através do SAMS, podendo optar por um dos três planos.

O plano Base (regime Geral) abrange os beneficiários titulares que não são sócios do Sindicato. Já o regime Especial passa a ter duas categorias: o Plano Mais – para beneficiários titulares que são também sócios do MAIS – e o Plano Mais Premium,

destinado aos beneficiários titulares sócios e subscritores do Fundo Sindical de Assistência (FSA).

A cada categoria são atribuídos benefícios distintos, promovendo uma valorização proporcional: quem mais contribui tem mais vantagens. A escolha de cada plano é sempre feita pelo trabalhador, de acordo com os regulamentos e normas internas. Como exemplo das diferenças entre planos, veja-se o caso da assistência hospitalar em estabelecimentos especializados: não é concedida aos beneficiários do Plano Base, mas sim aos dos outros dois planos; já o cheque-parto, o apoio a deficientes ou o apoio domiciliário são benefícios apenas de quem subscreve o Plano Mais Premium.

As diferenças são muitas, como se pode constatar no quadro ao lado. A opção é de cada um. ■


O trabalhador Bancário abrangido pelo IRCT pode optar no SAMS por:

SAMS	Regime Geral	Regime Especial		
Plano de Benefícios	Plano Base	Plano Mais	Plano Mais Premium	Observações
Contribuição	B (1,5%)	B(1,5%)+S(1%)	B(1,5%)+S(1%)+Fsa(0,5%)	
Consultas de especialidades Copagamento	13 €	12 €	12 €	Rede SAMS
Doença Crónica	Até 74%	Até 100%	Até 100%	Rede SAMS
Consultas de Pediatria até aos 12 anos	✗	✗	✓	Rede SAMS Início jan 2026
Comparticipações				
Assistência Medicamentosa	80%	90%	90%	Início jan 2026
Assistência Mat. Infantil ⁽¹⁾	✗	✗	Até 100%	Até aos 12 meses
Materno Infantil				
Subsídio Mensal	✗	✗	70 €	Até aos 12 meses
Cheque Parto	✗	✗	550 €	
Termos de Responsabilidade	Até 5000€	Sem limite	Sem limite	
Educação Especial	✗	✗	✓	
Apoio a Deficientes	✗	✗	✓	
Benefício aos filhos	Até aos 24 anos	Até aos 24 anos	Até aos 30 anos	
Assistência Hospitalar em Estabelecimentos Especializados	✗	✓	✓	
Apoio Lar de Idosos ⁽²⁾	✗	✗	✓	
Apoio Domiciliário	✗	✗	✓	
Deslocações	✗	✗	✓	
Alojamento	✗	✗	✓	
Termalismo	✗	✗	✓	
Tratamento de desintoxicação	✗	✗	✓	
Tratamento de Infertilidade	✗	✗	✓	Limite de 3 tratamentos
Empréstimo para a Saúde	✗	✗	✓	
Pagamento Diferido ⁽³⁾	✗	✓	✓	
Assistência Parto	✓	✓	✓	
Assistência Hospitalar	✓	✓	✓	
Assistência no Estrangeiro	✓	✓	✓	
Próteses Dentárias	✓	✓	✓	
SAMS Optical	✗	✗	✓	
Desconto adicional em lentes graduadas ⁽⁴⁾				
Acesso a Rede AdvanCare ⁽⁵⁾	30€/ano	Grátis	Grátis	Início jan 2026
Acesso a Rede Medis ⁽⁵⁾	30€/ano	Grátis	Grátis	Início jan 2026
Cartão Utente Familiar ⁽⁶⁾	✗	✓	✓	Anuidade gratuita
Acesso a Rede Bem Estar	✗	✗	✓	
Manutenção na qualidade de beneficiário em caso processo disciplinar ou judicial ⁽⁷⁾	✗	✗	✓	

Notas:
⁽¹⁾ CNS, MCDT'S, Vacinas na gravidez, parto, pós-parto e recém nascido

⁽²⁾ Exclusivamente para sócio Titular

⁽³⁾ Sujeito a análise

⁽⁴⁾ 10% desconto adicional após participação

⁽⁵⁾ Por beneficiário/cartão

⁽⁶⁾ Plano Mais - Ascendentes/Descendentes ; Plano Mais Premium - Outros Familiares

⁽⁷⁾ Inclui agregado familiar

Encontrar o equilíbrio perfeito



O ano está a acabar e com ele o calendário das ações de formação do Mais Sindicato. E o Pelouro da Formação já está a trabalhar no próximo

PEDRO GABRIEL

O calendário formativo do Mais Sindicato entrou na reta final com a realização de mais cursos e *workshops* durante o mês de novembro. No dia 8 realizou-se a formação em "Saúde e Gestão Emocional", ministrada pela psicóloga Paula Mota Ferreira, especialista em temas comportamentais, e que contou com a presença de 22 formandos.

A importância de cuidarmos do corpo e da mente foi o foco principal, com exemplos teóricos e práticos de como podemos modificar o dia-a-dia e alcançar a plenitude a vários níveis.

Doces algarvios

No mesmo dia realizou-se o *workshop* "Doces finos do Algarve", no Centro de Formação para o Setor Alimentar, na Pontinha. Vinte e dois alunos tiveram a oportunidade de pegar em massa de amêndoa e aprender a confeccionar este doce típico algarvio que é moldado minuciosamente em várias formas. As ações de formação terminaram no dia 22 com a realização do curso "Como construir relações de sucesso" e do *workshop* "Pão – massa-mãe". Uma vez que ocorreram já depois do fecho desta edição faremos a respetiva reportagem na próxima edição da revista. O Pelouro da Formação já se encontra a trabalhar no próximo calendário pelo que pode aguardar por novidades muito em breve. ▶





Políticas de inclusão para um futuro verde – II

A Mais Bancário publica a segunda e última parte do artigo de Werner Raza sobre os desafios das transições verde e digital que estão a transformar a Europa, refletindo agora sobre a importância das condicionantes sociais. Numa altura em que a ajuda estatal começa a chegar aos privados, o economista e professor universitário austríaco defende que uma abordagem mais inclusiva à política industrial, que dê aos trabalhadores e sindicatos uma voz significativa no processo, mobilizará um apoio social mais amplo para a dupla transformação, bem como para assegurar que os benefícios sociais gerados pelo apoio público sejam amplamente partilhados pela sociedade

WERNER RAZA*

Uma subcategoria específica de particular importância refere-se às condicionantes sociais. Estas incluem tanto medidas direcionadas à mão-de-obra afetada – normas de emprego e trabalho, aquisição de habilitações, estabelecimento de conselhos de empresa ou negociação coletiva – quanto medidas que beneficiam a sociedade em geral, incluindo a partilha de novas tecnologias, a partilha de lucros excedentes ou requisitos de conteúdo nacional (ver tabela abaixo para uma taxonomia detalhada).

Taxonomia Indicativa das Condicionantes Sociais

Padrões de desempenho	Controlo corporativo
Garantias de localização	Criação de conselhos de empresa
Cotas de emprego	Direitos de consulta/co-decisão para conselhos de empresa
Programas de atualização de habilitações	Direitos de informação e monitorização para conselhos de empresa
Partilha de novas tecnologias (por exemplo, requisitos de licenciamento obrigatório)	Lugares obrigatórios para sindicatos/conselhos de empresa nos conselhos de administração
Requisitos de conteúdo e fornecimento nacionais	Normas laborais (salários mínimos, negociação coletiva)
	Normas de saúde e segurança
	Proibição de recompra de ações e dividendos
	Partilha de lucros (por exemplo, partilha de lucros positivos)

Fonte: elaboração do autor

Papel crucial**

Embora haja amplo consenso de que as transformações verde e digital representam desafios extraordinários que exigem este esforço coletivo – incluindo a transferência de quantias significativas de dinheiro público para o setor privado –, o perigo do bem-estar corporativo está claramente à espreita.

Por outras palavras, os beneficiários corporativos podem ver a disponibilidade de dinheiro público como uma oportunidade inesperada para aumentar os lucros através de comportamentos de procura de rendimento ou risco moral, por exemplo, encaixando dinheiro público destinado à revitalização de atividades empresariais em dificuldades. Além disso, como atualmente não apenas a UE, mas muitos outros países, criaram programas massivos de apoio financeiro, em particular as grandes corporações transnacionais podem tentar jogar os governos uns contra os outros para obter o maior subsídio possível.

A literatura académica sobre bem-estar corporativo enfatiza que a privatização de muitas atividades estatais (como serviços públicos) durante o período neoliberal resultou numa mudança acentuada do poder estrutural

Dar aos trabalhadores e sindicatos uma voz significativa mobilizará um apoio social mais amplo para a transformação



a favor do setor corporativo. Infelizmente, em muitos aspetos, o Estado perdeu a capacidade de cuidar diretamente de certas atividades e, de facto, depende do setor privado para executar tais tarefas essenciais. Essa literatura, portanto, alerta contra a visão predominante de que o retorno da política industrial deve ser interpretado como um sinal de poder estatal renovado. Em vez disso, a prevalência – ou notável ausência – de fortes condicionantes vinculadas a doações financeiras a empresas privadas deve ser o indicador com base no qual se deve avaliar o real equilíbrio de poder entre o Estado e o capital privado.

Regras

Avaliações comparativas preliminares das políticas de condicionantes da UE e de outros países, em particular dos Estados Unidos, destacam os seguintes aspetos que merecem atenção especial.

Primeiro, os EUA, nomeadamente sob a administração Biden, têm sido marcadamente mais proativos na inclusão de condicionantes sociais do que a UE, utilizando uma vasta gama de instrumentos diferentes.

Segundo, a construção de coligações, em particular com sindicatos e organizações da sociedade civil, combinada com uma motivação amplamente partilhada – nos EUA, principalmente a ameaça geopolítica da China à supremacia americana – tem sido crucial para o sucesso da implementação e monitorização destas condições.

Terceiro, a monitorização e a execução governamentais



durante a implementação revelam-se difíceis devido a restrições de capacidade e à falta de acesso à informação, mas são significativamente facilitadas pela inclusão de disposições de monitorização que concedem às partes interessadas empresariais, como conselhos de empresa e sindicatos, acesso à informação.

Quarto, o espaço legal para definir e incluir condicionantes em acordos de financiamento é relativamente amplo, mesmo ao abrigo da legislação da UE em matéria de

concorrência e auxílios estatais. Em última análise, é limitado apenas por direitos constitucionais fundamentais, como a proteção da propriedade privada.

Na medida em que as informações estão disponíveis publicamente, até agora a UE e os Estados-membros têm utilizado condicionantes apenas seletivamente, e notavelmente sem foco em condicionantes sociais. Exemplos incluem, entre outros, condicionantes para prevenir fraudes no âmbito do Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR).

No Projeto Importante de Interesse Europeu Comum em Microeletrónica (IPCEI), foi introduzido um mecanismo de participação nos lucros “claw-back”, segundo o qual as empresas podem ser obrigadas a redistribuir lucros extras obtidos como resultado do financiamento da UE. No caso de uma crise na cadeia de fornecimento, a Comissão pode exigir que as empresas de semicondutores que receberam apoio financeiro ao abrigo da Lei de Chips da UE partilhem informações sobre as suas capacidades de produção e, se necessário, deem prioridade a pedidos nacionais de produtos críticos. Se as empresas não cumprirem esses requisitos, a Comissão pode impor multas ou outras sanções.

No âmbito do Fundo Europeu de Defesa, o acesso ao financiamento é restrito a empresas estabelecidas em pelo menos dois Estados-membros da UE ou membros associados que façam parte do Espaço Económico Europeu. Os direitos de propriedade intelectual resultantes de projetos financiados não devem ser controlados por



UE e governos têm posição fraca em relação às grandes corporações transnacionais



Os beneficiários corporativos podem ver a disponibilidade de dinheiro público como mais uma oportunidade para aumentar os lucros

países terceiros ou entidades de países terceiros. Caso contrário, a Comissão poderá reaver o financiamento inicial.

Mau exemplo europeu

A literatura propõe diversas razões para explicar por que o regime de condicionantes na UE parece relativamente fraco. Entre elas, destacam-se, em primeiro lugar, a falta de poder financeiro da UE e a sua dependência dos Estados-membros para a concessão de fundos.

Em segundo lugar, existem restrições de capacidade administrativa tanto a nível da UE, mas particularmente a nível dos Estados-membros onde a implementação ocorre de facto. Em terceiro lugar, prevalece uma disposição de segurança comparativamente fraca, incluindo visões opostas sobre a natureza e a extensão da "ameaça chinesa". No que diz respeito ao perfil notavelmente baixo das condicionantes sociais, o nível já relativamente elevado das normas laborais e sociais na UE, bem como a exclusão sistemática dos sindicatos na formulação de políticas industriais na UE, servem como principais explicações. Em nítido contraste com os EUA, onde os sindicatos desempenharam um papel importante na conceção das condicionantes sociais e, portanto, exerceram considerável pressão sobre o governo Biden para incluí-las, os apelos dos sindicatos europeus para a introdução de condicionantes sociais mais rigorosas foram amplamente ignorados pela Comissão e pelos governos dos Estados-membros.

Democracia através da inclusão

Em jeito de conclusão, as condicionantes, incluindo em particular as sociais, representam um mecanismo central para garantir a direção desejada do investimento, bem como para assegurar que os benefícios sociais gerados pelo apoio público sejam amplamente partilhados pela sociedade.

Condicionantes fracas ou inexistentes convidam ao tipo de comportamento adverso enfatizado na literatura económica, como a busca de rendimento, o risco moral ou o comportamento anticompetitivo. Dada a posição de negociação relativamente fraca de muitas instituições da UE, bem como de governos, em relação ao setor empresarial, e em particular às grandes corporações transnacionais, é precisamente por meio das condicionantes que a finalidade pública das transferências financeiras e, portanto, a sua legitimidade de produção, podem ser salvaguardadas.

Mas as condicionantes sociais também oferecem a oportunidade de alcançar um maior grau de legitimidade de entrada. Uma abordagem mais inclusiva à política industrial, que dê aos trabalhadores e sindicatos uma voz significativa no processo, mobilizará, em última análise, um apoio social mais amplo para a dupla transformação. Por último, mas não menos importante, esse apoio social mais amplo aumentará a autonomia dos formuladores de políticas, tanto a nível nacional como da UE, na prossecução da política industrial, mesmo contra a resistência de grupos sociais específicos. Sem essas bases democráticas, a política industrial europeia corre o risco de se tornar mais um exercício de captura corporativa, em vez do esforço coletivo que o nosso futuro partilhado exige. ■



Werner Raza

*Werner Raza é diretor da Fundação Austríaca para Pesquisa de Desenvolvimento (ÖFSE) em Viena;

**Subtítulos da responsabilidade da Redação.

Pesca de Alto Mar

Vitória final para **Fernando Pereira**

A última prova do interbancário de Pesca de Alto Mar consagrou o pescador do Mais Sindicato como novo campeão nacional

PEDRO GABRIEL

Setúbal acolheu a Final Nacional do XXXVII Campeonato Interbancário de Pesca de Alto Mar no dia 25 de outubro.

Os concorrentes oriundos do MAIS, SBN e SBC partiram ainda de madrugada em busca da glória ultrapassando uma chuva miúda que acabou por dar lugar a um dia soalheiro e sem vento. Finalizada a prova, Fernando Pereira (MAIS) acumulou um total de 930 pontos, mais do que suficientes para levar o troféu para casa. Seguiram-se Luís Ferreira (MAIS), com 860 pontos,

e Joaquim Pinto (SBN), com 780 pontos, a completar o pódio.

A restante classificação ficou ordenada da seguinte forma: 4.º, Manuel Oliveira (SBN) - 630 pts; 5.º, João Lopes (SBC) - 610 pts; 6.º, António Alípio (MAIS) - 570 pts; 7.º, Jorge Esteves (MAIS) - 530 pts; 8.º, Camilo Santos (MAIS) - 520 pts; 9.º, José Xavier (SBN) - 490 pts; 10.º, Manuel Parece (MAIS) - 470 pts; 11.º, Rui Prata (SBC) - 460 pts; 12.º, António Caeiro (SBN) - 400 pts.

Destaque para Joaquim Pinto que pescou o maior exemplar do dia, uma bica com 44 centímetros.

O animado almoço convívio serviu de pretexto para a entrega dos respetivos troféus, um momento que contou com a presença de Mário Rui Costa, da Direção do Mais Sindicato, e de Carlos Bispo, do Secretariado de Setúbal. 

Futsal

Equipa do MAIS conquista final nacional

A CCAM Alentejo Central derrotou a sua congénere do SBC e sagrou-se campeã nacional da modalidade

PEDRO GABRIEL



Évora acolheu a Final Nacional do Campeonato Interbancário de Futsal nos dias 18 e 19 de outubro. A *final-four* contou com duas equipas do Mais Sindicato, a CCAM Alentejo Central e a Os Económicos, que se juntaram aos Galácticos da Beira pelo SBC e ao Montepio pelo SBN.

Nas meias-finais, o sorteio ditou confrontos entre as equipas do MAIS. A CCAM Alentejo Central levou a melhor diante d'Os Económicos por 5-2.

No outro jogo, os Galácticos da Beira superaram o Montepio por expressivos 14-2.

Decisões

Numa grande final de futsal, com emoção e respeito mútuo, a CCAM Alentejo Central bateu os Galácticos da Beira por 3-1, levantando assim o troféu de campeã.

Antes realizou-se o jogo de atribuição dos 3.º e 4.º lugares, onde a outra

equipa do MAIS também brilhou. Os Económicos derrotaram o Montepio por 11-2 para arrecadarem o bronze.

Destaque ainda para os prémios individuais e coletivos. Miguel Lourenço (Galácticos da Beira) foi o melhor marcador com seis golos, enquanto Francisco Pinheiro (CCAM Alentejo Central) foi considerado o melhor Guarda-Redes. O prémio Fair Play ficou para Os Económicos.

Mário Rui Costa representou o Mais Sindicato nesta *final-four*. 



Pesca de Rio

Título segue para o Norte

O concorrente oriundo do SBN, Luís Monteiro, foi o grande vencedor da derradeira prova do interbancário de pesca de rio tendo ajudado ainda a sua equipa a vencer na vertente coletiva

PEDRO GABRIEL

A Final Nacional do Torneio Interbancário de Pesca de Rio 2025 realizou-se no dia 27 de setembro, na Quinta da Boavista, em Ílhavo. Dos 36 concorrentes oriundos dos três sindicatos bancários destacou-se Luís Monteiro (Millennium BCP/SBN) ao assegurar o título individual graças ao peso total de 22.540 gramas.

No segundo posto terminou José Lapa Nápoles (BST/SBC), com 18.190 gramas, enquanto Adélio Machado (CGD/SBN) ficou na terceira posição, com 15.680 gramas. Por equipas, o MBCP-SBN (António Lima, José Ribeiro e Luís Monteiro) foi o grande vencedor, com 9 pontos e um peso acumulado de 45.210 gramas.

O MAIS2 (Carlos Santos, Fernando Antão e João Agualusa) ficou no segundo lugar, com 11 pontos e 26.660 gramas, e o SBN1 (Adélio Machado, José Mesquita e Ricardo Silva) foi terceiro, com 12 pontos e 33.375 gramas. Humberto Cabral representou a Direção do Mais Sindicato neste evento. ▶



King

Inscrições terminam a 17 de dezembro

O próximo campeonato de king tem início em janeiro, mas as inscrições terminam ainda este ano. Não perca mais tempo e inscreva-se já!

PEDRO GABRIEL

O XVIII Torneio de King do Mais Sindicato tem o arranque marcado para o dia 17 de janeiro com a realização da primeira jornada. O apuramento da Área Metropolitana de Lisboa contará com mais três rondas, agendadas para 14 de fevereiro, 14 de março e 18 de abril. A final regional do MAIS está agendada para 16 de maio, em local ainda a definir.

No entanto, as inscrições para este torneio têm de ser feitas até ao dia 17 de dezembro, pelo que ainda tem alguns dias para se poder inscrever. O campeonato de king é um dos mais concorridos do Mais Sindicato e a final nacional deste ano realizou-se nos dias 22 e 23 de novembro, já após o fecho desta edição. Assim, os resultados serão publicados em futuras publicações da revista. ▶



Dádiva de sangue em Évora

A Secção Regional de Évora promoveu a recolha semestral de sangue no dia 11 de outubro e mais uma vez os sócios mostraram a sua solidariedade marcando presença para fazerem a sua dádiva. Um gesto que pode salvar vidas.



Conhecer a cidade vermelha

Um grupo de sócios foi com o MAIS conhecer uma das mais belas cidades de Marrocos: Marraquexe. E voltou encantado com as cores, sons e aromas das suas ruelas, praças e jardins

INÊS F. NETO

Conhecida como cidade vermelha, Marraquexe tem maravilhado inúmeros viajantes ao longo dos tempos. Um dos mais conhecidos foi o primeiro-ministro inglês Winston Churchill, que lhe chamava "o lugar mais bonito da terra" e inspirou-se nas suas paisagens para pintar vários quadros. A mesma beleza

encontraram os 25 sócios e familiares que participaram na viagem promovida pelo MAIS, nos dias 3 a 6 de outubro. Fundada pelos Berberes no século XI, Marraquexe é superlativa em todos os sentidos, como o grupo constatou ao visitar os Jardins de Menara, a exterior da Mesquita Qoutoubia, o Palácio Bahia ou os famoso Jardim Majorelle, criado em 1931 pelo pintor francês Jacques Majorelle. Repleto de plantas exóticas e espécies raras que o pintor trazia das suas viagens à volta do mundo e jardim é considerado uma joia única. Mas onde os visitantes mais sentiram o espírito das suas gentes, atividades e cultura foi na medina, a cidade medieval

murada, com ruas labirínticas e souks (mercados) agitados onde se vendem tecidos, cerâmica e joias tradicionais. E, claro, na incontornável Praça Djemaa El Fna, com a sua panóplia de entretenimentos, encantadores de serpentes, lançadores de fogo, e muito mais...

A viagem incluiu ainda a visita de um dia a Essaouira, ou Mogador, tal como era conhecida pelos portugueses, que em 1506 ali construíram o Castelo Real de Mogador. A cidade distingue-se pelas casas pintadas de azul, branco e

amarelo, pela sua comunidade artística e pelas extensas praias, especialmente a de Safi. Houve ainda oportunidade para um almoço com gastronomia local. Já em Marraquexe, 11 sócios aproveitaram para fazer um passeio extra ao palmeiral, tendo o privilégio de andar de camelo.

Antes do regresso a casa, o grupo despediu-se da cidade vermelha com o jantar-espetáculo "Fantasia Chez Ali", animado por diversos grupos folclóricos de Marrocos, espetáculos de camelos e cavalos e das tradicionais bailarinas de dança do ventre. Cristina Trony, Tesoureira do MAIS, acompanhou a viagem. 

Bowling

Helena Lourenço conquista título



Grande prestação da concorrente da Unicre valeu-lhe o principal troféu na final do Mais Sindicato

PEDRO GABRIEL

A final MAIS do XIX Torneio de Bowling teve lugar em Portimão, nos dias 4 e 5 de outubro.

Numa prova marcada pelo espírito competitivo mas também por um enorme *fair-play*, Maria Helena Lourenço (Unicre) foi a grande vencedora, tendo-se assim consagrado como nova campeã da modalidade.

Pedro Pêla (BdP) foi segundo, enquanto Olinda Bettencourt (Unicre) terminou no último lugar do pódio.

A prestação dos concorrentes da Unicre valeu mesmo à instituição o título de campeã por equipas.

O Mais Sindicato esteve representado por António Fonseca, presidente, e por Vânia Ferreira, presidente da MAG. 

A imaginação é o limite

Leva-me... para longe

Leva-me para longe, muito longe,
lá bem para os lados do sol-posto.
Faz de mim meditando monge
Eu cuidar-te-ei as chagas do rosto.

Leva-me mesmo para muito longe,
para o lugar onde o vento nasce e sibila,
com o amanhã a transformar-se no hoje.
Aí o amor cavalga a vida e nela se perfila.

Leva-me para longe, longe, longe,
onde amizade significa disponibilidade,
a responsabilidade de amigo nunca foge
aos princípios e deveres da fidelidade.

Quero esquecer os mil passos mal dados,
encontrar uma nova e fresca madrugada,
remir minhas faltas e os muitos pecados,
sair da escuridão rumo à vida iluminada.

Voltarei, saudoso, para os braços da minha mãe,
e ouvir o carinho das pedras falantes da calçada.
Abrçar quem de mim muitas saudades tem,
E quem chorou a minha morte pré-anunciada.

Seguirei o caminho traçado pelo destino,
Regarei as plantas que no outrora plantei,
Voltarei a ser o ranhoso e pobre menino
que de mim nunca saiu, pois nunca o soltei.

E quando o dia se fizer noite e na alma me cair,
chegada a hora de soltar aquele, "até um dia",
partirei com a alegria, com um doce franco sorrir,
de alma relaxada de quem o céu à distância via.

José M. S. Caria
Sócio n.º 17496

**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**

O abraço

Precisava de a abraçar,
sentir os mamilos
dela contra os seus.
Deixar calor do corpo dela
percorrer o seu.

Beber-lhe o licor
e dar-lhe a beber o seu,
sem ser no cálice
onde bebia
o vinho de Porto.

Precisava de a abraçar
naquele dia frio
de janeiro
ao som
das sonatas
de Beethoven.

J. Magalhães
Sócio n.º 17714

Não ponham na minha boca

Décima Espinela (PD 991)

Mote
Não ponham na minha boca
O que nunca quis dizer
E não entornem o caldo...

(3 em 1)

Não ponham na minha boca
As coisas desagradáveis
E não sendo admiráveis
Coelho na sua toca
O tiro não lhe emboca
Acabar com o rescaldo
Na brandura do escaldo
Assim faço entender
O que nunca quis dizer
E não entornem o caldo...

Agostinho Pinhal Dias
Sócio n.º 18378



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.

Os que nos deixaram no 2.º sem

Banco BPI

Abel Fernando Machado de Oliveira
Adelino António Lameira Fernandes
Ambrósio António Moreira Prates
Ana Maria de Moraes Alçada Padez
Anabela Neto da Silva Arsénio
António Fernando F. B. Sottomayor
António Maria Bodião Pinto
António Pedro dos Santos Costa
Artur Fernando Jesus Baptista
Carlos Manuel da Costa Serejo
Carlos Sousa
Emanuel Aleixo B. M. Sacramento
Francisco António Casas Novas
Francisco Manuel Beijinho Lopes
Jacinto Torcato Farinha
João Afonso C. O. Franco Ferreira
João Manuel Coelho Capítulo
João Paulo dos Santos Rodrigues
João Vitor Ribeiro Pinto
Joaquim Mateus Ferreira
Jorge Emanuel Ferreira dos Santos
José Carlos Pires dos Santos
José Eduardo Lopes Palma
José Guerreiro Baião Faustino
José Manuel Santos Dias Loureiro
José Pedro Barão Luz
Manuel Carlos Guerra da Cruz
Maria Amélia Rebelo Batista Cabral
Maria Armenia A. V. Belo Markham
Maria Celina de Jesus
Maria Emilia C. Conde Miranda
Maria Fernanda C. X. Guedes Lebre
Maria Jesus M. Soares Branco
Miguel da Piedade Gomes
Octávio Reis Ferreira
Renato José Castro Sousa
Rui Carvalho Reis
Vitorino Conceição Caeiro
Waldemar Dias Mateus

Banco de Portugal

Agostinho de Almeida Chaves

Alice Candido Ferreira Oliveira
Anália Maria P. Carreiro Carmo
António Alberto Fernandes
António Álvaro de Oliveira Amorim
António da Silva Cêra
António Manuel Grazina Lampreia
António Vieites
Ernesto Dinis Campos Nogueira
Fernando Francisco Lopes
Francisco Manuel P. Sousa Monteiro
Joaquim Manuel Ramalho Mendes
José Adelino Novo Pereira Meneses
José Manuel Pereira dos Santos
Linda Rosa Rodrigues Santos
Luís Aires Dias
Maria Alcinda Trancoso Campos
Maria Antonieta V. M. Veloso Rolo
Maria Ilda Nunes da Silva Girio
Maria Paulina G. G.M. Rosa Mateus
Mariano Alves Borges
Modesto Mimoso Cruz
Nuno José Espinosa Gomes Silva
Palmira Rosado R.Freitas Figueiredo
Vitor Angelo Pedrosa Gonçalves

Banco Millennium BCP

Adão Barbosa Silva
Adelino Carlos Sousa
Adriano Alípio Mesquita
Américo Armando Silva
Ângelo Gonçalves Pereira
Aníbal Alves Henriques
António Francisco Ramos
António João Pecurto Ladeiras
António Maria Pereira Clemente
Artur Ferreira Silva
Artur Manuel Silva Gomes
Avelino Rosário Henriques Cardoso
Carlos Alberto de Oliveira Coelho
Carlos Aleixo de Carvalho Moreira
Carlos António Guerra Serrano
Carlos Ferreira de Sousa
Carlos Horácio P. Marecos Duarte

Carmelinda Jesus G. V. de Carvalho
Casimiro Maximiano A. Carvalho
Elmano da Maia Neto
Emília da Silva Pinto
Eurico Manuel Ferreira
Ezequiel André Silva Neto
Fernanda C. Gil Alves Carvalho
Fernanda José A. B. Sousa Machado
Fernando Casimiro Calado
Francisco Silva Lobão Rasquilha
Francisco José C. Galhoz Florentino
Francisco José O. Correia Modesto
Heitor Nuno Fernandes Castanheira
Henrique Coelho de Lima
Inácio Piedade Fernandes
Jacinto Inácio Guerreiro Mestre
Jacinto Ricardo Malveiro Gomes
João Fernandes Teixeira Carneiro
João Fonseca Serrão
João José Fernandes Tavares
Joaquim Fernandes Rato
Joaquim José Cidade de Carvalho
Joaquim Pereira Durão
Jorge Filipe Ferreira Serafim
Jorge Manuel Pais Rabaça
Jorge Manuel S. Saraiva Tavares
José Agostinho Baptista Leitão
José Antunes de Oliveira
José Bento Machado
José Carlos Simões Alves Torres
José dos Santos Quaresma
José Fernando Borges Ascenso
José Francisco da Costa
José Joaquim Lopes Teixeira
José Manuel Alves Martins
José Manuel Amado Vitorino
José Manuel Assunção Braz
José Manuel da Silva Isidoro
José Manuel P. Mendes Oliveira
José Pedro Antunes
José Raúl Oliveira Alexandre
José Silva dos Santos
Júlio Borges Fonseca

Júlio Miranda Silva
Liliana M. P.Furtado Campos D'oliveira
Luís Filipe de Almeida
Luís Maria Álvares Cabral
Manuel Agostinho Cidades Pina
Manuel Batista dos Santos
Manuel Figueiredo Arvela
Maria Adelaide L. Almeida Barros
Maria Amélia de Almeida Nunes
Maria Conceição C. H. Rodrigues Dias
Maria Conceição Ferreira Silva Teixeira
Maria do Céu R. Seguro Conde
Maria Elisa Vilar da Silva Cabaço
Maria Fernanda S. Cardoso Freitas
Maria Manuela M. Aboim Banha
Maria Rosa Batista de Sousa Brás
Maria Rosa Rua
Marlene da Silva Rosa
Modesto Pereira Silva Santos
Nelson Arnaldo da Silva
Paulo Norberto Correia da Fonseca
Pedro Santos Vieira
Rodrigo Marques Roldão
Romão Palmeiro Ribeiro
Rui Manuel Brasil V. Bettencourt
Vitor Manuel Duarte
Vitor Manuel Mendes Azevedo

Banco Santander

Ana Paula da Silva Matos Coelho
Anabela Ribeiro Sala Metzner Alves
André Coelho Martins da Fonseca
António Augusto Taranta Balão
António Carlos Mendes Branquinho
António Guilherme V. Meira Carvalho
António Henriques Patrício
António Nuno Gonçalves Pais Navega
António Rodrigues Antunes Ferreira
Augusto Leite Ferreira dos Santos
Aurora Elvira F. Dionísio Sousa
Carlos Faustino Tavares
Carlos Manuel de Ascensão Gaspar
Dinis Guerra Telo Rasquilha

estre de 2024

Dulcinea Maria Feliciano Santos
Emanuel Camacho Rodrigues Brás
Fernando da Conceição Aleixo
Fernando Manuel Mata Domingos
Ferrer Lopes Asturiano
Filipe Luís Costa Marques
Francisco Baptista Brito Apolonia
Francisco Eduardo C. Quinta Gomes
Guida Maria Silva Semedo Pereira
Hipólito Filipe de Almeida
João Carlos de Abreu Ribeiro
João Carlos Pereira Lopes
João de Assunção Fernandes
João José da Silva
João Machado Cordeiro
João Pereira Bento
João Pereira de Sousa da Câmara
Joaquim Araújo Alves Cunha
Joaquim Pereira Brás
José Antunes Tomás
José Ernesto Medeiros Raposo
José Geraldo António Fernandes
José Manuel Coelho
José Manuel Santos Nogueira
José Sousa Figueiredo
Lino António Marcelino
Luís Sequeira da Costa
Manuel António Caetano Tavares
Manuel António J. Branco Duarte
Manuel Leovegildo Freitas Pinto
Manuel Maria Ferreira da Silva
Maria Ester Pais do Couto
Maria Eugénia M. Vaz Ferreira
Maria Graciete de Oliveira Simões
Maria M. Carmo Leitão Machado
Maria Rosa Leite Oliveira Matos
Maria Sabina Barradas
Mário Augusto da Silva Barbosa
Mário Azinheira Tavares
Natividade Furtado Vieira Alves
Paula Cristina Freixo Leão Trigo
Paulo Jorge Bettencourt
Rogério Alexandre Coelho Costa

Rosa Jesus Santos Furtado
Rui Augusto Rodrigues
Rui Nuno dos Santos Gouveia Leite
Teófilo Augusto da Silva Lopes
Vasco Rodrigues R. Jardim Ribeiro
Vitor Candido Jesus Pereira
Vitor Manuel Baleizão Henriques

C.C.A.M. Caixa Central

Natércia Conceição S. Gameiro Duarte

C.C.A.M. da Região de Alcobça, Cartaxo, Nazaré, Rio Maior e Santarém

Ângelo João Pereira da Piedade

C.C.A.M. de Entre tejo e Sado

Maria Isabel Rocha Valadares
Maria Luísa Caixeiro Menino Catalão

C.C.A.M. de Guadiana Interior

Elvira Maria Tomé Caciones Marreiros
Maria Luísa Nunes Soares Carvalho

C.C.A.M. do Cadaval

João Francisco Marques Duarte

Caixa Geral de Depósitos

Adelino José Tavares de Sousa
Agostinho Ribeiro Lopes
Alexandrino Silva Batista
Amabélio Artur Pereira
Américo Pires Bernardes
António Antunes Moreira
António das Neves Ramos
António Domingos Ressurreição Trole
António Emílio Gomes Soares
Antonio Joaquim Silva Vaz
António José Gomes Cabrita
António Júlio Saldanha Firmino
António Luis Fernandes
Artur Joaquim D'Oliveira Braga
Bráulio Hermenegildo Freitas
Diamantino António Rodrigues

Dircinda Ramos Ruivo Félix
Eduardo Caetano de Sousa
Elias Mourão Pedrosa
Felisberto Augusto Martins
Francisco Anjos Vieira
João Alves Cardoso
Joaquim José Grilo Cartaxo
Jorge Manuel Encarnação Isidoro
José Assis Nunes
José de Sousa Major
José Valério Assunção Rasquinho
Luís Fernando Macedo Castanho
Luísa Silva Ferreira Rodrigues Dinís
Manuel António Baptista Casa Nova
Manuel Monteiro
Maria Fernanda Gertrudes António
Maria Fernanda M. O. Ferreira Santos
Maria Lurdes R. Parreira Silva Lopes
Maria Manuela Gaspar Elias
Maria Rosa Pinto
Martinho Sequeira Oliveira Tavares
Rui Florentino Coelho Geraldês
Salvador Salgueiro Quintas
Vitor Manuel da Costa Almeida

BBVA

António Santos Gonçalves Frazão
Hermano da Silva Santos
João Serzedo Baltazar
Joaquina Rosa Rios Carvalho Coelho
Jone Abel Cabral Santos Cachudo
Leonardo José de Sousa Pacheco
Vasco Emílio Barbosa Airoso

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

Jacinto Anibal Imaginário
José Moura Belo

Banco Montepio

Acácio Pinto da Silva
António Costa Gomes
António Machado Magalhães
Carlos Alexandre Bicho Pires
Emanuel Bordelo Pereira de Miranda

Luís Abreu Henriques
Rui António Pires Jorge

Novo Banco dos Açores

Belmira Oliveira Novo Silva

Novo Banco

Adelino Júlio Guedes Pinto
António Bastos Salgado
António Joaquim Pinto do Rêgo
António José Sousa Bicho Barradas
António Manuel Marques Gomes
António Ministro Alvega Grilo
Armando Luís Conceição Mendes
Carlos Almeida Gomes
Carlos Leirião Alves Cabreira
Dionildo Gomes Camacho
Edgar Miguel Freitas da Silva
Guilherme Matos Pereira
Ivo Sinfrónio Martins
João Salvado Guilherme
Joaquim Oliveira Costa
José Afonso Ribeiro Almeida
José Carlos Matos Lopes
José Carlos Viegas Carvalho
José Gaspar Antunes
José Maria Alves Sousa
José Raimundo Eleutério Branco
Lúcio Faria Caldeira
Luís Manuel Martins
Manuel António Neto
Manuel Pinto Carneiro
Manuel Salgueiro de Oliveira
Margarida Conceição G. Correia
Maria Zelinda Nobrega Caçarola
Paulo Jorge Conceição S. Filipe
Rui Manuel Costa Ponte
Victor Jorge C. Monteiro Seixas
Vitor Domingos Oliveira Neves
Vitor Manuel Sousa Velez

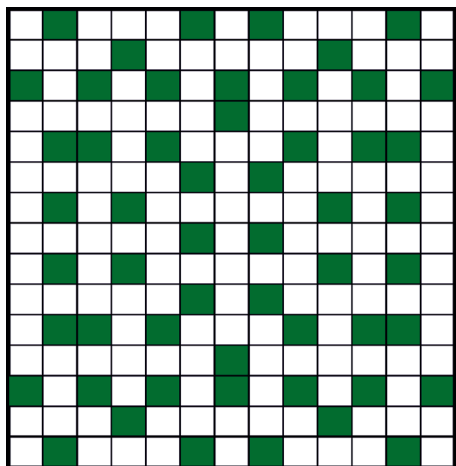
Unicre

Pedro Manuel Nunes Lourenço

Crucigrama

Preencha o quadro com os 57 nomes pessoais.

■ CI, DU, ED, EO, FO, IÁ, IO, JÁ, JÓ, LÓ, MÁ, UZ, XI, ZÉ. ■ BOA, CID, DEA, DIÓ, EDI, JAM, JAU, LIA, ODO, OGA, RUI, TEA, URI, ZOÉ. ■ ADAD, BADA, CAIM, DINA, IRIA, LENA, NITA, TELO. ■ ADAIR, AMADA, CARLA, CAROL, CELMA, DILAR, ITALA, LÍLIA, MACRA, MACRE, MARIA, OTÓNI, RISPA, ZAIDE. ■ ALONSA, DONATO, RAFAEL, TÉRCIA. ■ GERALDO. ■ ABEILARDO, RICARDINA.



A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

Agenda Porto Editora

Criada em 1954, deixámos de ter o privilégio de aceder à «Agenda da Porto Editora», que ao longo destes 70 anos se apresentou com várias designações, a última das quais «Agenda Maria Raquel», conquistando a admiração de uma plêiade de leitores.

Foram imensos os momentos de prazer que nos deu, incluindo colaborar, nos últimos anos, na produção dos seus passatempos e curiosidades. Anteriormente, o autor, durante longos anos, foi do nosso falecido amigo Ernesto Nunes, de Coimbra, figura de destaque no charadismo português, que nos convidou a continuar o seu trabalho.

Recordo que há 30 anos, a Senhora Dra. Rosália Teixeira, Administradora da Editora, ofereceu-se, amavelmente, a oferecer os prémios com que a partir dessa data temos contemplado os concorrentes do «Tempo Livre» e cuja continuidade dependerá apenas de nós.

A notícia sobre a interrupção da publicação, foi a própria que nos comunicou, via telefone, lamentando a situação do coordenador e mentor da publicação que enfrenta um grave problema de saúde, o nosso querido amigo Professor Ramalho, que por esse motivo teve de abandonar o seu excelente e apreciado trabalho. Desejamos-lhe a melhor saúde possível, em companhia de sua extremosa esposa, agradecendo todas as atenções recebidas.

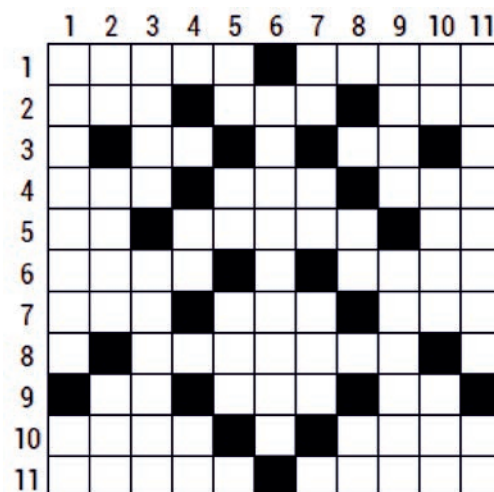
Emanuel Magno

Palavras-cruzadas

Problema 466

HORIZONTAIS:

- 1 - Espaçosa. Carrinho sem rodas puxado por uma ou mais pessoas, que transporta gente [Madeira].
2 - Quantidade considerável [fig.]. Trabalho penoso. Associação de Informação Terminológica.
3 - Circular. Pessoa notável na sua especialidade [fig.]. 4 - Âmago. Entrei na posse de (herança). Atua.
5 - Interj. que exprime nojo. Embate [Madeira]. Uno. 6 - Equipa. Canta para adormecer as crianças. 7 - Hora canónica, que se canta ou recita antes das vésperas, e que corresponde às quinze horas. Fedor. Abismo [fig.].
8 - Apresentação esmerada [fig.].
9 - Símbolo de cobalto. Igual. Causa. 10 - Dança popular, típica da região do Minho, semelhante ao fandango embora mais instrumental. Bucho do boi [regionalismo].
11 - Refina (açúcar). Murros [coloquial].



VERTICAIS:

- 1 - Série de arrifes [Açores]. Símbolo de gálio. 2 - Meu [arc.]. Resguardo. Disfarce [fig.].
3 - Designação dada aos socacos das encostas escavados e cultivados [Madeira]. Caixa de madeira onde são embalados os ananases para exportação [Açores].
4 - Símbolo de bário. Grito de dor ou alegria. 5 - Lava áspera e escoriácea constituída por fragmentos irregulares. Ataque. Antigo [abrev.]. 6 - Choraminger (criança) [Açores].
7 - Velhice [fig.]. Ides. Porcelana antiga de cor amarela e de origem chinesa. 8 - Outra pessoa [ant.]. Caso. 9 - Preço mais baixo. Amante. 10 - Sim [ant.]. Desejo exagerado [fig.]. Pequena argola. 11 - Dera atenção [Madeira]. Estas.

A sortear: Prémio PORTO EDITORA

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

“Nunca é tão fácil perder-se como quando julga conhecer o caminho.”

Provérbio chinês



deitar a barra adiante

fazer melhor figura
do que qualquer outro

A origem está no jogo popular da barra, também chamado do pau-ferro, um jogo antiquíssimo, praticado já pelos guerreiros gregos e romanos.

Alexandre Herculano (1810-1877) usou a expressão em *Crenças Populares Portuguesas*. Diz ele: «Entre as nações modernas, a portuguesa passa por uma das mais inclinadas a muitas dessas superstições. É uma das multiplicadas calúnias que sobre as nossas cabeças lançam estrangeiros: quem de isso se quiser desenganar leia o *Dicionário Infernal* de Colin Planey e achará que qualquer província de França, ainda das mais civilizadas, nos deita, como se diz vulgarmente, a barra adiante, em superstições populares.»

(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 434

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

Médio 434

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

Difícil 434

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

Fácil 435

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

Médio 435

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

Difícil 435

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

Enigma Figurado

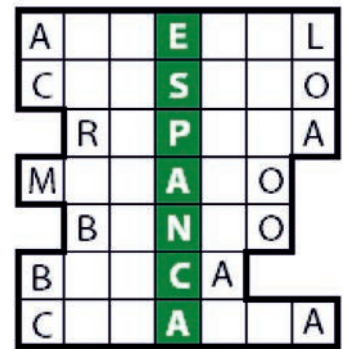
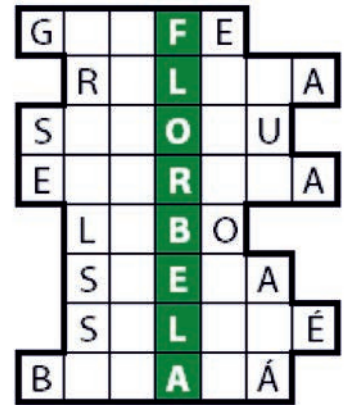
(expressão corrente)



A sortear: Prémio MAIS

Jogos

(Complete os seus nomes)



A sortear: Prémio PORTO EDITORA

Resultados do «Tempo Livre» 464

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	C	A	L	O	C	F	U	L	A	
2	O	S	A	C	A	F	E	L	A	R
3	R	I	M	A	Ç	U	L	A	R	A
4	E	L	O	S	A	R	N	S		
5	I	A	R	A	S	A	P	O	R	
6	A	D	M	I	U	D	A	A	L	
7	A	T	A	M	O	C	E	L	O	
8	P	I	U	M	A	M	A	R		
9	A	R	G	O	L	A	I	A	D	I
10	P	O	R	R	E	I	R	O	A	G
11	Á	R	E	A	S	O		A	S	A

Palavras-Cruzadas: Premiado: Ana Catarina Madeira (Odivelas).

Haja Amor: 1B, 2A, 3D, 4J, 5L, 6H, 7F, 8G, 9I, 10E, 11C. Premiado: Afonso Ramalho (Estremoz).

Dizer a bem dizer: 1A, 2A, 3B, 4A, 5A, 6B. Premiado: Vitor Manuel Campos Trincão (Almeirim).

Música: BANJO, ADUFE, TANTÃ, FAGOTE, HARPA, VIOLÃO, CLARIM, CÍTARA, CRAVO,

SISTRO. Premiado: Mariana Isabel Carapinha (Alvito).

Enigma Figurado: VALETE DE COPAS (Indivíduo presumido). Premiado: Silvia Lourenço Almeida (Bobadela LRS).

Nota: Agradecemos que acuse a receção do seu prémio.

Soluções

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

Difícil 435

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

Médio 435

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

Fácil 435

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

Difícil 434

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

Médio 434

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

Fácil 434

«Tempo Livre» 466

Ano XXXI

Respostas até 20 . dezembro . 2025



NESTE NATAL, ESTEJA PRESENTE EM CADA CONVERSA.

Marque já a sua consulta gratuita
e viva o Natal com um som puro e natural.

NOVO
WIDEX ALLURE™



**CONDIÇÕES EXCLUSIVAS PARA
SÓCIOS DO MAIS SINDICATO**

LINHA DE APOIO SAMS

210 499 999

[widex.pt](https://www.widex.pt)