

Mais Bancário



**Três milhões
de trabalhadores
aderiram à**

**GREVE
GERAL**

E agora, sr. 1.º Ministro?

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



JOÃO FERREIRA

11 de dezembro: quando o diálogo falha, o país fala mais alto

Se há momento que obriga Portugal a olhar para si próprio sem filtros é uma greve geral. A de 11 de dezembro surge precisamente como esse espelho: um reflexo claro de que algo não está a funcionar no equilíbrio entre modernização económica e qualidade do trabalho. E se há setor onde esta tensão se tornou demasiado evidente é a banca.

Nas últimas décadas, o sistema financeiro investiu em tecnologia, racionalizou processos e reinventou modelos de negócio. Mas, curiosamente, esqueceu-se de reinventar as carreiras, os salários e o respeito pela conciliação entre o trabalho e a vida pessoal. O resultado é um setor altamente digital, mas emocionalmente analógico, onde a pressão multiplicou e o reconhecimento ficou pelo caminho. A revisão laboral agora em discussão intensificou esta sensação de retrocesso. O anteprojeto "Portugal XXI", apresentado como uma atualização necessária para enfrentar os desafios da economia moderna, acabou por ser lido por muitos trabalhadores como um catálogo de riscos: flexibilização sem contrapesos, redução de garantias fundamentais, alargamento de regimes de adaptabilidade e novas modalidades contratuais cuja única modernidade parece ser tornar o vínculo laboral mais frágil.

É difícil falar em progresso quando a narrativa da inovação convive com propostas que ampliam a disponibilidade do trabalhador, comprimem a sua proteção e tornam mais difusas as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida.

É precisamente aqui que a Concertação Social assume um papel decisivo: transformar um anteprojeto inquietante num quadro laboral equilibrado, moderno e socialmente sustentável.

Nesta greve, importa ainda sublinhar que, mais uma vez, o Mais Sindicato não quis que os seus associados deixassem de defender os seus direitos por motivos económicos. Para garantir liberdade plena de adesão, decidiu acionar o seu fundo de greve, reforçando a mensagem de que participar na defesa coletiva não pode ser um privilégio, mas um direito acessível a todos.

Apesar das tensões, permanece a esperança de que a negociação em sede de Concertação Social encontre um desfecho equilibrado e construtivo, capaz de reconciliar modernização com justiça laboral. Que esta mobilização sirva não apenas para travar retrocessos, mas para abrir novas possibilidades.

E, neste espírito, desejo Boas Festas a todos os bancários e às suas famílias, com a confiança de que 2026 trará soluções mais justas e dias profissionalmente mais serenos.



Sindical 8
XXXIV Encontro de Delegados Sindicais do BdP: Depois do AE, as carreiras

16
Juventude
MAIS presente no Encontro de Jovens da UGT



Sindical

A Palavra ao sócio | 5

MAIS leva SIBS a tribunal reclamando aumentos salariais | 6

Sindicatos rejeitam proposta salarial de 1,5% do Montepio | 7

CEMAH contrapõe 2% de aumento, mas está disposta a negociar AE | 7

XXXIV Encontro de Delegados Sindicais do BdP: Depois do AE, as carreiras | 8

Mais benefícios no SAMS | 9

Condições laborais nos bancos centrais: BdP mal classificado | 10

Os trabalhadores "não puxam carroças", pagam o resgate dos bancos e criam os lucros | 11

Greve geral afetou todos os setores | 12

Questões Jurídicas

Uma reforma laboral insustentável | 14

Juventude

MAIS presente no Encontro de Jovens da UGT | 16

Formação

Fechar o ano a construir relações de sucesso | 17

Brilhar com pão especial | 17

Comissão de Igualdade

Dia do Homem: A igualdade é um compromisso de todos | 18

Fundo de Pensões

Novobanco Açores: Níveis de financiamento acima dos 100% | 20

Visto de fora

A encruzilhada democrática de Portugal: entre a necessidade e a desconfiança | 24

Tempos Livres

Passo a passo rumo à sustentabilidade | 28

Saber utilizar bem a Inteligência Artificial | 29

Secção de Portimão festejou meio século de existência | 30

Sócios assinalaram S. Martinho | 30

Magusto comemorado em Castelo de Vide e Marvão | 31

Dia em cheio para os sócios albacastenses | 31

Surfcasting: SBN quebra hegemonia do Centro | 32

Reserve já o seu apartamento para férias | 32

Padel: Pai e filho vencem torneio | 32

Xadrez: Xequemate de António Fernandes | 33

King: José Araújo ganha campeonato | 33

Passatempos | 34

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: 32.692 exemplares (4.192 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

Boas Festas



A equipa da revista Mais Bancário deseja Boas Festas e um auspicioso ano de 2026 a todos os associados do Sindicato e aos leitores. Que todos façamos um esforço para construirmos uma sociedade mais justa, mais solidária e com melhores condições de vida e de trabalho.

A revista voltará ao contacto com os leitores em meados de janeiro.



A Palavra ao sócio

Agradecimento ao SAMS

Venho por este meio agradecer ao Dr. António Seco e a toda a sua equipa pelo nível profissional demonstrado, aquando da operação a que fui submetido, colocação de uma prótese na anca esquerda, no passado dia 30 de junho. Expresso o meu obrigado a todos os enfermeiros,

fisioterapeutas e auxiliares que acompanharam a minha estadia no nosso hospital, assim como ao pessoal da receção.

Duarte Coelho
Beneficiário n.º 1092117

Grande Angular



ECO

Empresas que violem regras de comunicação de trabalhadores vão ser penalizadas

As empresas que não comuniquem a admissão de trabalhadores à Segurança Social (SS) vão passar a ser penalizadas com pelo menos três meses de contribuições, segundo uma alteração ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, publicada em Diário da República esta terça-feira. O regime será obrigatório a partir de 2027, sendo de adesão voluntária e transitória entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2026.

"Em caso de incumprimento ou falta de cumprimento da obrigação de comunicação, presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho ao serviço da entidade empregadora faltosa no primeiro dia do terceiro mês anterior ao da verificação do incumprimento, ou seja, as entidades empregadoras que não tinham comunicado a admissão dos trabalhadores passam a ser penalizadas em pelo menos três meses de contribuições", explica ao ECO o advogado da CCA Law Firm, especialista em legislação laboral, Pedro Antunes.

O decreto-lei do Governo que altera o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social visa ainda automatizar as comunicações entre empresas e Segurança Social, dispensando desse modo a entrega da declaração mensal de rendimentos. "Com efeito, as comunicações de admissões continuam a ser obrigatórias, mas passa a ser feita através da Plataforma de Serviços de Interoperabilidade (PSi), integrada nos softwares de gestão de RH e salários", indica Pedro Antunes, "com exceção das entidades empregadoras com menos de 10 trabalhadores, que podem continuar a utilizar a Segurança Social Direta", acrescenta Eduardo Castro Marques, sócio fundador da Dower Law Firm. Mas, em contrapartida há novas obrigações, designadamente a comunicação da "admissão de trabalhadores à Segurança Social Direta antes do início da execução do contrato de trabalho, eliminando-se a possibilidade de a comunicação ser efetuada nas vinte e quatro horas seguintes ao início da atividade", e a "entrega ao trabalhador do comprovativo da comunicação do vínculo, salvo se este tiver acesso à área reservada da Segurança Social Direta", esclarece Castro Marques. ▀



MAIS leva SIBS a tribunal reclamando aumentos salariais

O Sindicato exige o pagamento dos aumentos salariais aos trabalhadores, com juros de mora, desde 2001, data em que as empresas do Grupo deixaram de cumprir o ACT

INÊS F. NETO

O Grupo SIBS não aplica aumentos salariais desde 2001, incumprindo o ACT do Setor Bancário, de que é subscritor. O Mais Sindicato tem, desde esse momento, exigido ao Grupo SIBS que aplique aos trabalhadores as tabelas salariais do ACT.

Face ao arrastar do conflito e na defesa intransigente dos direitos dos seus sócios, o Sindicato interpôs, no dia 20 de novembro, no Tribunal do Trabalho de Lisboa, uma

ação comum, que visa reconhecer, no âmbito do grupo SIBS, o direito dos trabalhadores aos aumentos salariais e a condenação do grupo ao seu pagamento.

Direito e pagamento

Assim, com a ação o Sindicato pretende que o tribunal reconheça o direito dos associados do MAIS, trabalhadores do grupo SIBS, aos aumentos salariais para cada um dos níveis salariais decorrentes do ACT para o setor bancário acrescido de 20%, desde a data em que as empresas do grupo SIBS deixaram de proceder a esses aumentos, ou seja, janeiro de 2001, até à data em que retome os aumentos salariais, de acordo com o ACT.

E que o Tribunal condene as referidas empresas a pagarem a cada um desses trabalhadores as respetivas diferenças remuneratórias desde janeiro de 2001 até à data em que retome os aumentos salariais, de acordo com o ACT, tudo acrescido de juros de mora, à taxa legal, desde a data em que cada uma das quantias era devida e não foi paga até efetivo e integral pagamento. O Mais Sindicato tem pugnado, desde sempre, pela aplicação das tabelas remuneratórias do ACT aos sócios que trabalham no grupo SIBS, o que se estriba, aliás, em deliberação dos órgãos de gestão da SIBS SGPS, prática, aliás, que se instalou em todo o grupo SIBS. ■



Sindicatos rejeitam proposta salarial de 1,5% do Montepio

As negociações de revisão do ACT do Montepio para 2026 estão em curso, registando-se a distância de posições quanto aos aumentos salariais. No clausulado, todas as propostas sindicais foram recusadas



INÊS F. NETO

Após o cumprimento formal de entrega da proposta sindical e da contraproposta patronal, as partes iniciaram as negociações para a revisão do ACT para 2026 no dia 25 de novembro.

MAIS, SBN e SBC reivindicam um aumento de 5,7% na tabela e cláusulas de expressão pecuniária, à semelhança do que foi apresentado a todas as Instituições de Crédito

subscritoras de convenções coletivas.

Os Sindicatos da UGT reclamam ainda a reunificação numa tabela única para ativos e reformados, considerando que atualmente nada justifica a manutenção de duas tabelas pois os pressupostos que lhe deram origem já não se verificam.

Já o grupo negociador patronal não quer ir além de 1,5% de aumento salarial – um valor percentual insignificante e logo rejeitado pelos Sindicatos.

Clausulado

A diferença de posições ficou igualmente patente na revisão do clausulado. Os Sindicatos apresentaram um conjunto de propostas de alteração/inovação, que refletem as preocupações dos trabalhadores.

O Montepio não aceitou nenhuma das propostas, argumentando numas com o aumento de custos, noutras considerando matéria de gestão.

No caso dos subsídios infantil e de estudo, o Montepio não aceitou a proposta sindical, embora tenha mostrado abertura para introduzir alterações no decurso das negociações.

MAIS, SBN e SBC informarão os sócios à medida da evolução da negociação. ▶

CEMAH contrapõe 2% de aumento, mas está disposta a negociar AE

A contraproposta salarial da Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo (CEMAH) não é aceitável para os Sindicatos da UGT, que, no entanto, salientam a disponibilidade de negociação

INÊS F. NETO

A resposta da CEMAH à proposta de revisão do AE para 2026 apenas chegou ao MAIS, SBN e SBC no dia 4 de dezembro, pelo que as negociações ainda não começaram.

Aos 5,7% reivindicados pelos Sindicatos para a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, a CEMAH contrapõe apenas 2%, argumentando com a sua política de acompanhar a inflação.

Os Sindicatos rejeitam esse valor percentual, à semelhança do que têm respondido noutras mesas negociais onde a diferença entre as partes é enorme.

Relativamente à revisão do AE, a CEMAH mostrou-se disponível para negociar algumas das propostas dos sindicatos, adiantando a sua vontade de prosseguir para a próxima fase com vista “à construção de soluções equilibradas e mutuamente vantajosas”. ▶

XXXIV Encontro de Delegados Sindicais do Banco de Portugal

Depois do AE, as carreiras

Negociação salarial, promoções e diuturnidades foram outras preocupações em debate na reunião que juntou sindicalistas, delegados e responsáveis do BdP. A apresentação de um estudo comparativo entre bancos centrais sobre matérias de recursos humanos demonstrou que muito pode ser melhorado no banco público

INÊS F. NETO



O XXXIV Encontro de Delegados Sindicais do Banco de Portugal (BdP) foi novamente um intenso fórum de debate, dando voz às principais preocupações dos trabalhadores. A reunião, que este ano teve como cenário Castelo Branco, decorreu entre os dias 22 e 24 de outubro, e foi, como habitualmente, organizada pela Secção Sindical do BdP do Mais Sindicato, contando com a presença de representantes do MAIS, do SBC e do SBN, bem como de administradores e diretores do banco.

Mas a reunião foi também uma oportunidade para fortalecer a relação com o Sindicato e conhecer as últimas novidades sobre o SAMS, nomeadamente as alterações nos regimes de benefícios.

Sendo este um espaço de discussão e reflexão sobre o presente e o futuro dos trabalhadores do banco, a sessão de abertura trouxe logo à colação um tema muito importante para as condições de trabalho: as instalações.

Como referiu Rui Lavoura, coordenador da Secção Sindical, face à degradação do atual edifício, o Conselho de Administração tomou decisões esperadas há muitos anos, e “muitas vezes adiadas”, sobre a “futura sede do Banco de Portugal, com a dignidade que esta Instituição merece”.

“As Estruturas Representativas de Trabalhadores certamente irão continuar a fazer o seu acompanhamento de forma construtiva, para que as instalações do banco reúnam sempre todas as condições. Aguardamos com expectativa o desenvolvimento do futuro edifício, agora em construção, para finalmente, um dia, estarmos todos juntos em Lisboa”, acrescentou.

Também o presidente do Mais Sindicato fez alusão às futuras instalações e à sua importância para o bem-

estar de todos: “O Banco de Portugal está em mudança física, e fico satisfeito porque são merecidas outras condições para os seus trabalhadores e outra dignidade para a Instituição.”

António Fonseca referiu-se ainda à saída de Mário Centeno e entrada de Álvaro Santos Pereira, considerando que “a mudança de governador e de liderança é sempre um desafio para uma organização, e esperamos que o banco continue com dinamismo e a tratar os seus trabalhadores de uma forma cuidadosa.”

Helena Adegas, administradora do BdP, destacou igualmente a questão das instalações. “No último ano existiu também a decisão sobre a construção do novo edifício, que finalmente permitirá estarmos todos juntos, numa localização ímpar”, disse, referindo ainda e a intervenção nas instalações da Delegação Regional da Madeira.



António Fonseca e Rui Lavoura na sessão de abertura



Negociações

O novo Acordo de Empresa (AE), que dominou os trabalhos do encontro anterior, está agora no seu primeiro ano de vigência, e naturalmente não deixou de ser referido por vários oradores.

“A negociação foi positiva para todos, pois permitiu melhorar os benefícios dos trabalhadores”, resumiu Rui Lavoura, realçando que a Secção Sindical teve “uma participação muito ativa neste processo negocial, com a participação de um membro na mesa negocial”.

Essa poderá ter sido a razão por que os delegados sindicais defenderam neste Encontro que a negociação salarial deveria ser feita diretamente entre o Sindicato e o BdP, ao contrário do que acontece atualmente, em que o Banco aplica o aumento salarial negociado para o setor bancário.

Carreiras e promoções

Uma das conclusões da reunião foi a necessidade de reavaliar as carreiras e separar as tabelas e os orçamentos para promoções para técnicos e para gestores.

Os delegados sindicais denunciaram diversas situações de injustiça que urge resolver. É o caso de certos grupos de trabalhadores “esquecidos”, que ficaram fora das medidas mais recentes do banco e, portanto, para trás: a geração dos 35 aos 45 anos, pois entraram para o banco entre 2009 e 2016 e não tiveram acesso às chamadas promoções automáticas atribuídas aos técnicos, bem como os bancários que entraram no nível 5 e os técnicos operacionais.

Outra questão que os trabalhadores querem ver analisada é diferença salarial que se estabelece entre trabalhadores, por uns terem diuturnidade de

Mais benefícios no SAMS

No painel dedicado ao SAMS, José Caiado, assessor do Conselho Executivo, apresentou um enquadramento sobre o subsistema de saúde dos bancários, apresentando os desafios que enfrenta e as oportunidades subjacentes.

Já Humberto Cabral, vogal do Conselho Executivo do SAMS e membro da Direção do MAIS, divulgou a recente criação de três planos de benefícios diferentes: o Plano Base, para beneficiários do SAMS; o Plano Mais, que abrange quem é simultaneamente beneficiário e sócio do Mais Sindicato; e o Plano Mais Premium dirigido aos beneficiários do SAMS que são sócios do Sindicato e aderentes do Fundo Sindical de Assistência (FSA).

Estas alterações, explicou, visam aumentar o número de associados e de contribuições, oferecendo mais benefícios. Por outro lado, o SAMS pretende diferenciar claramente os benefícios entre sócios e não sócios, “valorizando a adesão ao Sindicato” e, também, privilegiar a rede SAMS, “evitando o desvio de recursos para entidades externas”.



Pedro Soares, Amália Varela, Humberto Cabral e José Caiado no painel dedicado ao SAMS

antiguidade enquanto outros têm diuturnidade de nível, cujos valores são muito mais elevados. Ou seja, o BdP valoriza o tempo de permanência no banco com valores muito díspares entre os trabalhadores. Para a resolução deste problema, a proposta considerada mais interessante seria todos os trabalhadores passarem a aceder à diuturnidades de nível. No debate ficou ainda evidente que os trabalhadores confiam pouco no resultado do apelo à Comissão

de Recurso, além de terem receio de eventuais consequências negativas por fazê-lo. No final do Encontro, Pedro Soares, membro da Direção do MAIS, destacou o compromisso do Sindicato de "trabalhar sempre para melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores", reforçando a importância da colaboração da Secção Sindical e dos delegados para atingir esse objetivo, melhorando a comunicação entre Sindicato, estrutura sindical e trabalhadores. ▀

Condições laborais nos bancos centrais

BdP mal classificado

A intervenção de representantes do Standing Committee dos Sindicatos dos Bancos Centrais Europeus constituiu um dos pontos altos do debate, permitindo uma reflexão sobre temas transversais com muita relevância para todos os trabalhadores dos bancos centrais do Eurosistema. Thierry Desanois, presidente do Standing Committee of European Central Bank Unions (SCECBU), apresentou a organização, que há 61 anos congrega os sindicatos de trabalhadores dos bancos centrais, entre os quais o MAIS. O dirigente referiu a importância do diálogo social a nível internacional, e o trabalho desenvolvido pela organização em prol dos trabalhadores. No entanto, o mais interessante foi a apresentação de um estudo comparativo sobre os benefícios dos trabalhadores dos bancos centrais. Rui Lavoura destacou a oportunidade de se ter uma visão comparativa sobre os benefícios concedidos aos trabalhadores. "É importante olharmos

para o nosso posicionamento face aos restantes bancos centrais", frisou.

A exposição esteve a cargo de Raoul Barone, vice-presidente do SCECBU, e deixou patente as fragilidades do BdP em termos de recursos humanos.

Saliente-se as principais conclusões, positivas e negativas.

Pontos positivos do BdP:

- É uma instituição de referência no equilíbrio de género;
- Os dias de trabalho estão entre os mais curtos;
- O teletrabalho tem como pontos fortes a proteção na parentalidade e um regime estruturado que permite 2 dias de teletrabalho por semana.

Pontos negativos:

- Encontra-se no grupo de bancos sem pagamento de trabalho extraordinário garantido;
- O direito máximo a férias está entre os mais baixos da Europa; noutros países há maior flexibilidade ou pacotes de férias alargados;
- O teletrabalho tem como pontos fracos a pouca flexibilidade do regime definido, alguma discricionariedade levada a cabo conforme o departamento, inexistência de compensação financeira e impossibilidade de fazer teletrabalho a partir de outros países;
- Modelo frágil de crescimento salarial, pois segue o setor bancário, em que, por vezes, o crescimento é inferior à inflação, e não existe indexação automática.
- Não há subsídios de rendas para os trabalhadores, ou apartamentos e quartos de hóspedes, como noutros países;
- O fundo de pensões de contribuição definida implica a contribuição na mesma percentagem para o trabalhador e para o banco, enquanto outros bancos centrais têm modelos mais interessantes. Em Itália, por exemplo, o trabalhador contribui 1,5% e o banco 7,5%. ▀



Thierry Desanois e Raoul Barone ladeiam os representantes sindicais do MAIS



Os trabalhadores “não puxam carroças”, pagam o resgate dos bancos e criam os lucros

Os Sindicatos da Febase – MAIS, SBN, SBC e STAS – reagiram com enorme indignação às declarações levianas, ofensivas e injustas com que alguns banqueiros se referiram publicamente aos trabalhadores.

A Mais Bancário publica, na íntegra, o comunicado da Federação, divulgado no dia 20 de novembro: A FEBASE reage com profunda indignação às declarações proferidas por vários banqueiros na conferência organizada pelo Jornal de Negócios. Em plena negociação da reforma laboral, responsáveis do BPI, BCP, CGD e Santander afirmaram que “há gente nas empresas que não puxa a carroça” e que “a lei protege quem não quer fazer nada”, qualificando alguns trabalhadores como pessoas que “não puxam a carroça” e “não querem fazer nada”, subentendendo que todos os restantes são, afinal, meros puxadores de carroça. Este discurso é ofensivo, injusto e politicamente perigoso. E, mesmo que não existisse mais nenhuma razão para a Greve Geral de 11 de dezembro, esta demonstração de desprezo pelos trabalhadores portugueses seria, por si só, motivo mais do que suficiente para a mobilização.

Antes de mais, convém recordar um facto essencial que alguns dirigentes parecem querer apagar da memória coletiva: desde 2007/08, o Estado português mobilizou mais de 23,8 mil milhões de euros para estabilizar o sistema financeiro, através de recapitalizações, garantias públicas, resoluções, nacionalizações e empréstimos ao Fundo de Resolução. Estes valores, amplamente confirmados pelo Banco de Portugal, Tribunal de Contas e comunicação social, traduzem um esforço público gigantesco.

Quem resgatou a banca não foram os banqueiros; não arriscaram património pessoal, nem suportaram os prejuízos decorrentes de anos de má gestão e decisões irresponsáveis. Foram os contribuintes, **e foram, em particular, os trabalhadores, que suportaram austeridade, cortes salariais e aumento de impostos** enquanto o Estado impedia o colapso de instituições financeiras. É por isso profundamente ofensivo que dirigentes venham agora insinuar que são os trabalhadores que “não puxam a carroça”. A inversão moral é total.

Não menos relevante é o facto de que os bancos presentes nesta conferência, BPI, BCP, CGD e Santander, beneficiaram diretamente de cerca de nove mil milhões de euros em

apoios públicos. Estes mecanismos de estabilização permitiram-lhes atravessar crises, evitar colapsos e preservar posições no mercado. **Enquanto estes apoios protegiam o setor financeiro, os trabalhadores enfrentavam cortes nos ordenados, perda de poder de compra e carreiras congeladas. Fizeram sacrifícios reais, não abstratos; pagaram com o seu rendimento aquilo que a banca não conseguiu pagar com a sua própria responsabilidade.** Por isso, **é moralmente inadmissível que instituições salvas repetidamente com dinheiro público se permitam agora insultar quem sustentou o país durante os momentos mais difíceis.** Foram os trabalhadores, e não a banca, que enfrentaram precariedade, austeridade e salários estagnados; foram os trabalhadores que mantiveram hospitais, escolas, empresas e serviços a funcionar. **Nunca nenhum trabalhador deste país foi resgatado com fundos públicos.** A banca foi, e mais do que uma vez.

Quando ouvimos dirigentes bancários falar em “flexibilidade”, sabemos bem o que está em causa: facilitar despedimentos, aumentar precariedade, reduzir proteção laboral e pressionar salários para baixo. Tudo isto num país que já apresenta uma das taxas de precariedade mais elevadas da OCDE. **Esta retórica não é modernização: é retrocesso social.**

E quando se invoca a Suíça como exemplo, trata-se de uma manipulação evidente. Na Suíça, os salários são muito mais elevados, a proteção social é robusta e a força sindical é incomparavelmente maior. Usar este país como referência sem mencionar estas diferenças é **enganar deliberadamente a opinião pública para justificar mudanças regressivas na legislação laboral portuguesa.**

Os trabalhadores portugueses não são puxadores de carroça. São profissionais qualificados que sustentam a economia real todos os dias, enquanto o setor financeiro foi, repetidamente, sustentado pelo Estado. Setor financeiro que apresenta lucros recorde, só possível pelo empenhamento, profissionalismo e dedicação dos trabalhadores, esses mesmos que os banqueiros tão levemente ofendem com as suas declarações públicas.

A FEBASE exige respeito, dignidade e verdade no debate público, e reafirma a importância da Greve Geral de 11 de dezembro como resposta firme às tentativas de desvalorizar aqueles que fazem o país avançar, mesmo quando a banca não esteve à altura das suas responsabilidades. ■



Greve geral afetou todos

Cerca de três milhões de trabalhadores – entre os quais os bancários – mostraram o seu repúdio ao pacote laboral ao aderirem em massa à paralisação decretada pelas duas centrais sindicais. O Governo entendeu o protesto ou seguirá em frente contra tudo e todos?

INÊS F. NETO

A adesão à greve geral de 11 de dezembro foi expressiva e não deixou dúvidas sobre o que os trabalhadores pensam do pacote laboral.

O Governo optou por dizer que “o país escolheu trabalhar” e que a greve foi “mínima” ou “inexistente”, mas, independentemente das habituais guerras de números, a verdade é que a greve geral foi sentida por todos. Até o trânsito diminuiu, demonstrando que não houve o habitual movimento das deslocações de casa para o trabalho. Dos transportes à educação, dos hospitais à Autoeuropa, da indústria aos bancos, mais de metade dos trabalhadores portugueses aderiu à paralisação e mostrou a indignação pelo que o Governo pretende fazer na legislação, desequilibrando ainda mais as relações laborais a favor das empresas e fragilizando a posição de quem trabalha.

Ao longo do dia não faltaram declarações de trabalhadores anónimos sobre os seus maiores receios: o alargamento dos contratos a prazo, o seu emprego substituído por outsourcing, a não reintegração após um despedimento ilícito ou perder os benefícios da sua

convenção coletiva.

E muitos dos que não aderiram à greve geral justificaram-no com a precariedade do seu vínculo laboral.

Bancários

Mesmo setores que, por razões diversas, habitualmente não participam em protestos perceberam a gravidade do que está em causa e paralisaram no dia 11. É o caso, por exemplo, dos trabalhadores dos têxteis ou dos jornalistas (cujo sindicato decretou greve): a RDP não teve notícias até às 16h00 e vários jornais foram produzidos em serviços mínimos porque a maioria dos jornalistas paralisou.

Na banca o protesto também se fez sentir. “Os trabalhadores do setor financeiro, tradicionalmente muito relutantes em fazer greve, alteraram o seu comportamento quando se aperceberam de que as alterações às leis laborais iriam prejudicá-los gravemente”, refere um comunicado dos Sindicatos da UGT, que acrescenta:

“E responderam positivamente, aderindo a esta paralisação. Temos notícia de muitos balcões encerrados, outros abertos mas com supressão de serviços devido aos trabalhadores em greve e, ainda, muitos serviços bastante condicionados.”



os setores



Lutar e negociar

A greve geral de 11 de dezembro foi convocada pelas duas centrais sindicais, o que não acontecia desde 2013, e a sua expressão fortaleceu a razão dos sindicatos.

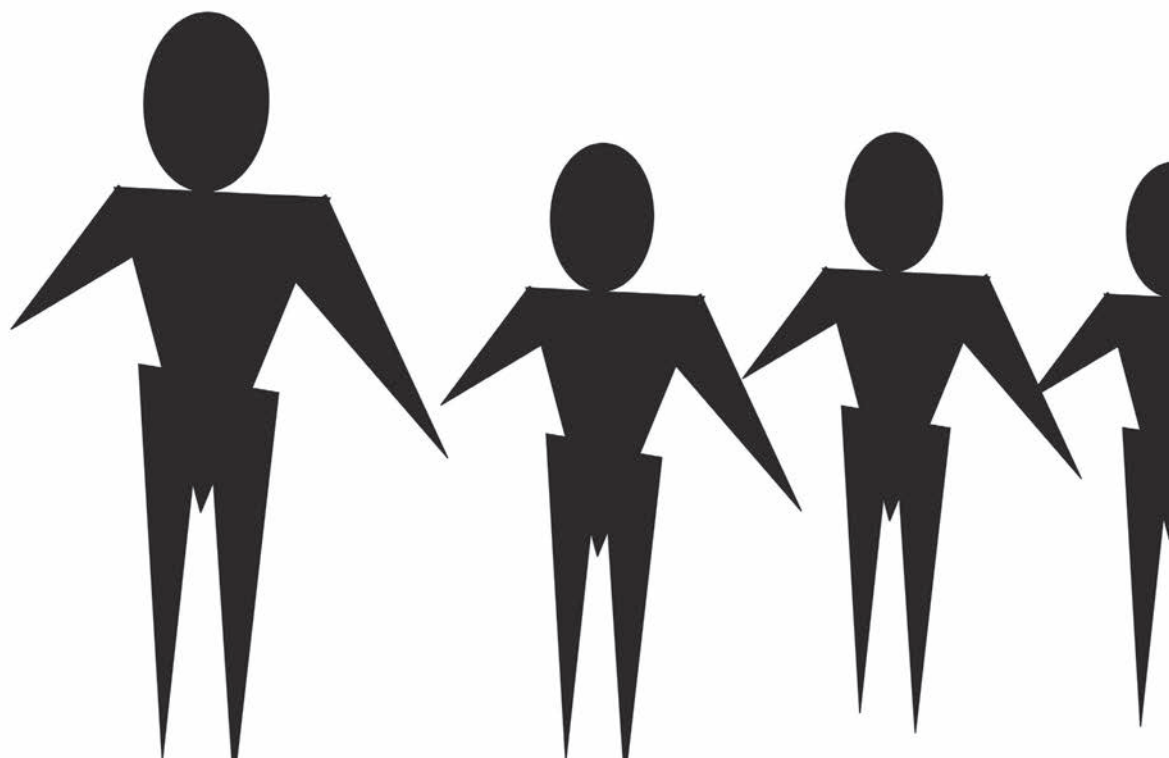
No entanto, o objetivo final não se esgotou na paralisação. A UGT continua aberta ao diálogo e à negociação, mas exige que sejam respeitados os direitos dos trabalhadores. Mário Mourão deixou claro que se o Governo não recuar e, pelo contrário, insistir nas suas propostas, esta greve marca apenas o início de uma longa luta, não afastando a possibilidade de novos protestos.

Saberá Luís Montenegro ler a mensagem dos trabalhadores ou insistirá em fazer da legislação laboral

o paraíso de patrões desenfreados pelo lucro fácil? O próximo capítulo deste braço de ferro está nas mãos de Governo. ▶

O triste exemplo do BCP

O BCP decidiu impor serviços mínimos a cumprir no dia de greve, alegando razões de segurança. A esta iniciativa inédita no setor, os Sindicatos foram unânimes na recusa.



Uma reforma laboral incons

A reforma laboral que o Governo batizou de “Trabalho XXI” é apresentada como uma modernização inevitável para responder à economia digital e à competitividade. Mas, vista a partir de quem trabalha, o que sobressai é outra coisa: facilitar o despedimento coletivo e tornar a reintegração num remédio cada vez mais excecional. Em vez de proteger postos de trabalho, o sistema passa a discutir apenas quanto custa dispensar pessoas

JOSÉ PEREIRA DA COSTA*

No despedimento coletivo, o sinal político é claríssimo: retirar travões à possibilidade de a empresa despedir hoje e externalizar amanhã o mesmo trabalho, através de outsourcing, empresas de trabalho temporário ou prestações de serviços mais baratas e mais frágeis. Na prática, o despedimento coletivo deixa de ser um instrumento de último recurso, ligado a verdadeiras dificuldades económicas, para se transformar num mecanismo estrutural de “gestão de recursos humanos” ao serviço da redução permanente de custos.

Do ponto de vista jurídico-sindical, isto atinge o coração do regime constitucional. A Constituição, no seu artigo 53.º, consagra a segurança no emprego e proíbe os despedimentos sem justa causa. O Código do Trabalho, nos artigos relativos ao despedimento coletivo, construiu-se, pelo menos em teoria, sobre a ideia de que o empregador tem de demonstrar razões objetivas, ouvir os representantes dos trabalhadores, negociar medidas alternativas e minimizar o impacto social. Se, após despedi-los, a empresa pode repor a mesma capacidade produtiva com outros vínculos mais baratos, todo esse edifício torna-se um simulacro. A negociação coletiva é esvaziada, o controlo sindical perde eficácia e o despedimento coletivo converte-se num atalho para reconfigurar a força de trabalho. Em paralelo, a reforma sobe ligeiramente a compensação por despedimento, mas mantém a lógica de fundo: o despedimento é visto como um risco normal de negócio, com preço tabelado. A cada pequeno aumento da indemnização corresponderá uma nova abertura de portas ao despedimento. O trabalhador deixa de ser sujeito de direitos com um vínculo que deve ser estável e passa a ser um “custo indemnizável” que se calcula numa folha de Excel.

Ilícitude**

Ainda mais grave é o ataque à reintegração em caso de despedimento ilícito. Hoje, a regra – embora cada vez



mais limitada – ainda é clara: se o tribunal declara o despedimento ilícito, o trabalhador tem direito a voltar ao posto de trabalho, salvo exceções bem delimitadas. A proposta governamental quer alargar a possibilidade de o empregador pedir que a reintegração não se aplique, com base em noções vagas como “prejuízo grave para o funcionamento da empresa”. Abre-se assim a porta a um juízo altamente subjetivo que, na prática, transforma a ilicitude do despedimento num mero problema de dinheiro.

Do ponto de vista jus-laboral, isto é devastador. A primazia da reintegração não é um capricho ideológico: é a única forma de desincentivar o despedimento à experiência. Se o empregador souber que, mesmo despedindo sem causa, pode evitar o retorno do trabalhador pagando uma quantia, o cálculo é evidente: despede, arrisca o litígio e, anos depois, paga uma indemnização que muitas vezes nem sequer compensa a perda real de rendimentos, de carreira e de dignidade. As consequências são concretas e sentem-se nos locais de trabalho. Um trabalhador que sabe que dificilmente será reintegrado, mesmo que ganhe em tribunal, pensa duas vezes antes de reivindicar, se candidatar a delegado sindical, aderir a uma greve ou denunciar irregularidades. A ameaça de despedimento, apoiada numa lei mais permissiva, torna-se um instrumento silencioso de disciplina. Enfraquece-se

o sindicato à mesa da negociação, fragiliza-se a ação coletiva e instala-se a ideia de que “não vale a pena lutar, porque no fim o máximo que se consegue é uma indemnização”.

Contratos a prazo

Ao mesmo tempo, outras peças do pacote vão no mesmo sentido: maior flexibilidade nos contratos a prazo, instrumentos de adaptabilidade do tempo de trabalho pensados à medida das empresas, simplificação procedimental do despedimento, em especial nas micro e pequenas empresas. Tudo isto compõe um quadro coerente: deslocar o centro de gravidade da lei laboral do lado da proteção do trabalhador para o lado da liberdade de gestão empresarial.

É aqui que temos de ser muito claros. A legislação laboral não é um detalhe técnico da política económica; é uma escolha de modelo de sociedade. A Constituição fala em dignidade do trabalho, em segurança no emprego, em participação dos trabalhadores na vida da empresa, em contratação coletiva forte e no princípio da proteção do trabalhador como parte mais fraca da relação. Uma reforma que facilita o despedimento coletivo, desvaloriza a reintegração e transforma o trabalhador numa variável de ajustamento financeiro afasta-nos frontalmente dessa matriz constitucional e choca com a proibição dos despedimentos sem justa causa, com o princípio da proteção da confiança e com a proibição de retrocesso social em matéria de direitos fundamentais.

Regredir

Esta reforma tem de ser denunciada pelo que é: uma tentativa de regredir na proteção do emprego e de limitar a capacidade de resistência de quem trabalha. Quem defende trabalhadores não pode aceitar que o despedimento ilegal passe a ser apenas uma questão de preço. O emprego não é descartável, a vida das pessoas não se calcula em dias de retribuição, e a segurança no trabalho continua a ser um direito fundamental – não uma relíquia de outro século.

Mas quem invoca a competitividade empresarial não pode, honestamente, defender uma lógica de “liberdade total” à custa da precariedade permanente. A legislação laboral existe precisamente para proteger o mundo do trabalho, protegendo também as empresas, porque sem trabalhadores motivados e respeitados, com os seus direitos reconhecidos, a competitividade será, também ela, uma miragem. A não ser que, como parece ser o alcance da proposta do Governo, a precariedade seja, no final do dia, o único fator de dinamização empresarial projetado. Se assim fosse, a regressão social a que assistiríamos não teria paralelo no passado do Direito do Trabalho democrático – e seria, por isso mesmo, inconstitucional, injusta e politicamente inaceitável. 

**Advogado do Mais Sindicato*

***Subtítulos da responsabilidade da Redação*



MAIS presente no Encontro de Jovens da UGT

Este ano, a reunião anual decorreu em Madrid e juntou jovens oriundos de vários setores de atividade, incluindo o bancário

PEDRO GABRIEL

A Comissão de Juventude da UGT realizou o seu 13.º Encontro de Jovens na capital espanhola entre os dias 7 e 10 de novembro, reunindo cerca de meia centena de jovens sindicalizados e não sindicalizados. Sete sócios com menos de 35 anos representaram o Mais Sindicato. O evento teve como objetivo aproximar os jovens trabalhadores da realidade sindical, desenvolver competências de trabalho em equipa e refletir sobre os desafios atuais do mercado de trabalho. Ao longo do encontro, os jovens entrosaram-se graças aos trabalhos de grupo e à partilha de experiências,

ao mesmo tempo que foram descobrindo as vantagens da sindicalização nos sindicatos da UGT, as suas missões e principais causas.

Papel dos sindicatos

Entre os temas analisados estiveram a precariedade e os contratos curtos, a dificuldade na conciliação entre a vida profissional e pessoal, os obstáculos à emancipação e à criação de família, a necessidade de uma formação contínua e a fraca representatividade dos jovens em espaços de decisão. Além da abordagem a estes temas também houve espaço para um debate moderado por Carlos

Moreira, antigo presidente da Comissão de Juventude da UGT e atual membro do Secretariado Nacional, que lançou questões fundamentais, nomeadamente o espaço do sindicalismo na vida de quem trabalha e o que devem os sindicatos fazer para se tornarem mais próximos e mais representativos dos jovens trabalhadores.

A Comissão de Juventude da UGT, na pessoa de Tânia Maltez, também ela coordenadora da Comissão de Juventude do MAIS, sublinhou que o futuro do sindicalismo depende não apenas do diálogo com os jovens, mas da necessidade de colocá-los no centro das decisões. ▶



Fechar o ano a construir relações de sucesso

As ações de formação despediram-se de 2025 com um curso sobre relações de sucesso e um workshop sobre pão para brilhar à mesa de Natal

PEDRO GABRIEL

O calendário formativo deste ano encerrou da melhor maneira com a realização do curso “Como Criar Relações de Sucesso” e do workshop “Pão Massa-mãe”, ambos no dia 22 de novembro, sendo que o primeiro decorreu na sede do Sindicato e o segundo no Centro de Formação para o Setor Alimentar, na Pontinha.

A formação “Como Criar Relações de Sucesso” foi lecionada por Bruno Pedrosa, coach em Programação Neurolinguística (PNL), e contou com a participação de 14 sócios.

Ao longo do dia, o grupo aprendeu que as relações de sucesso exigem intenção, cuidado e resultam de atitudes diárias que cultivam confiança, respeito e colaboração. Com recurso a exercícios práticos, Bruno Pedrosa instou os presentes a desenvolverem o autoconhecimento como ponto fundamental para a construção de relações de sucesso.

Valores

A presença de valores orienta o comportamento no dia-a-dia e dá sentido às escolhas. Servem para orientar decisões, definir identidade, dar sentido e propósito e impulsionar o crescimento pessoal, entre outras.

Bruno Pedrosa explicou ser importante aplicar o conceito dos 3M nas relações, um breve exercício de consciência acerca das relações. Quais as que se devem Melhorar (relações que precisam de melhorar, dando mais tempo e atenção), as que se devem Manter (relações que estão bem e que se pretende manter como estão) e as que se devem Matar (relações que estejam a fazer mal ou a desgastar).

Foi um dia bastante produtivo para os sócios do MAIS que saíram enriquecidos desta ação de formação que contou com a presença de Tânia Maltez, coordenadora do Pelouro da Formação. 

Brilhar com pão especial



Foi para aprender sobre sabores e texturas únicos que 22 sócios do Mais Sindicato realizaram o

último workshop do ano, sobre pão massa-mãe. Trata-se de um pão de fermentação natural,

feito com uma massa fermentada (massa-mãe) que substitui o fermento de padreiro comum. O processo de fermentação lenta ajuda a quebrar o glúten e outros compostos, tornando o pão mais fácil de digerir. A acidez retarda o aparecimento de bolor, mantendo o pão fresco por mais tempo. Sem dúvida, um ótimo chamariz para a mesa de Natal.

Vânia Ferreira, presidente da MAG, representou o Mais Sindicato neste workshop. 



Dia do Homem celebrado em Mira de Aire

A igualdade é um compromisso

Uma centena de pessoas participou no passeio promovido pela Comissão de Igualdade às famosas grutas calcárias, escolhidas pelo simbolismo que o ambiente proporciona: tal como as grutas, também as relações humanas se constroem com tempo

INÊS F. NETO

Embora recente, a comemoração do Dia Internacional do Homem pode já ser inscrita como tradicional no calendário de eventos da Comissão de Igualdade do Mais Sindicato. Assinalado em diversos países no dia 19 de novembro, o Dia do Homem pretende melhorar as relações entre géneros, celebrando as contribuições dos homens para a sociedade, a comunidade e a família. Objetivos partilhados pela Comissão de Igualdade, cujo desejo é que a evocação desta data reforce o diálogo e promova uma cultura de igualdade, reconhecendo todas as pessoas e incentivando a participação ativa dos homens na construção de um futuro mais inclusivo. A Comissão tem tido o cuidado de equiparar a celebração do Dia do Homem com a do Dia da Mulher e a receptividade dos sócios está quase ao mesmo nível. De destacar ainda a presença quase equitativa de ambos os géneros

na comemoração das duas datas, demonstrando o seu propósito.

Simbolismo

A visita às Grutas de Mira de Aire realizou-se no dia 23 de novembro, juntando uma centena de pessoas, entre sócios e familiares.

Consideradas uma das Sete Maravilhas Naturais de Portugal, estas grutas calcárias, descobertas em 1947, estendem-se por cerca de 11 quilómetros, embora apenas 600 metros estejam abertos ao público.





ssso de todos

A descida levou os visitantes a 110 metros de profundidade, através de mais de 600 degraus iluminados por cerca de três mil lâmpadas coloridas, criando um cenário mágico e inesquecível.

Em plena harmonia com o ambiente subterrâneo, onde a natureza revela a sua força e beleza ao longo de milhares de anos, o dia ganhou um simbolismo profundo: tal como as grutas, também as relações humanas se constroem com tempo, respeito e colaboração. A comunhão emblemática entre o Homem e a Natureza reforçou o carácter especial do evento.

Convívio e reflexão

Após a visita às grutas, os participantes reuniram-se na Quinta do Casalinho Farto, onde saborearam uma boa refeição, acompanhada por animação musical, boa disposição e espírito de camaradagem.

A tarde proporcionou também um momento de reflexão sobre o significado da data.

Acompanhada pelos membros da Comissão – Ana Milho, Rui Lavoura e Alexandra Nunes – Cristina Trony, coordenadora, destacou a importância do papel dos homens na construção de uma sociedade mais justa e equilibrada.

“A igualdade não é apenas uma questão das mulheres – é um compromisso de todos. Homens também

carregam estigmas, pressões sociais e expectativas que muitas vezes limitam a sua liberdade de ser e de viver plenamente”, frisou Cristina Trony.

A Comissão de Igualdade reafirma, assim, “o seu compromisso em promover uma cultura de respeito, equilíbrio e justiça, onde homens e mulheres caminham lado a lado rumo à plena igualdade”, concluiu a coordenadora.

Com esta homenagem, valorizou-se o compromisso dos homens com a igualdade de género, a responsabilidade social, o cuidado, a empatia e a promoção de relações saudáveis – seja no contexto familiar, profissional ou comunitário.

João Ferreira, vice-presidente do MAIS, e Humberto Cabral, membro da Direção e do Conselho Executivo do SAMS, dirigiram também algumas palavras aos sócios, reforçando o compromisso do Sindicato com a promoção da igualdade e com a valorização de todos os seus membros.

Como já é tradição, realizou-se o sorteio de seis fins de semana nos apartamentos do Algarve e no Parque de Campismo, que proporcionarão momentos de lazer e descanso aos vencedores.

O Dia do Homem foi marcado por momentos de cultura, reflexão e confraternização, deixando em todos os participantes a vontade de repetir a experiência. 



O plano de pensões do Novo Banco dos Açores, único associado, é gerido pela GNB – Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA. e segue o estabelecido no Acordo Coletivo de Trabalho do Setor Bancário (ACT). Trata-se de um plano de benefício definido, substitutivo e independente do regime público de Segurança Social. Contudo, após a integração parcial dos beneficiários da Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários (CAFEB) na Segurança Social, este plano passou a ter características de complementaridade no que respeita a alguns benefícios. De referir que a Comissão de Acompanhamento não teve acesso

ao relatório atuarial de 2023, pelo que não existe comparações nem variação de valores neste parecer.

População

Como pode ser observado no **Quadro 1**, o número de Ativos com idade inferior a 65 anos cresce 2,6% com o salário médio a aumentar 2,34%.

O número de trabalhadores com Direitos Adquiridos cresce 12,5%, enquanto o salário médio aumenta 4,58%.

No caso dos trabalhadores com Invalidez e Invalidez Presumível, o número mantém-se, sendo que a pensão/prestação média diminui 3,18%.

Os planos de pensões em análise estão sujeitos às exigências estabelecidas pelo Banco de Portugal que conduzem a responsabilidades superiores às resultantes da aplicação das regras do nível mínimo de solvência adotadas para a generalidade dos fundos de pensões. Nestas circunstâncias, o cenário mínimo de solvência coincide com o cenário de financiamento. O método utilizado para avaliar e financiar as responsabilidades e para calcular a taxa de contribuição normal para o ano seguinte foi o Projected Unit Credit, sendo este o método recomendado pelas Normas Internacionais de Contabilidade e aceite pela ASF e BdP.



Fundo de Pensões Novobanco Açores

Níveis de financiamento acima dos 100%

No âmbito das suas funções, a Comissão de Acompanhamento analisou o Relatório Atuarial e o Relatório e Contas da Sociedade Gestora do Fundo de Pensões do Novo Banco Açores relativamente ao exercício de 2024

PEDRO GABRIEL

Quadro 1 População

	Número		Var%	Idade média	TSP médio	Salário/Pensão (média anual) em euros		Var%
	2024	2023		2024	2024	2024	2023	
Ativos								
idade => 65 ano	0	0	-	-	-	-		
idade < a 65 anos	79	77	2,6%	40	14	29 721	29 041	2,34%
População ACT	36	36	0,0%	50	25	38 729	37 572	3,08%
População RGSS	43	41	4,9%	33	6	22 178	21 282	4,21%
Direitos Adquiridos (Clausula 98)	7	8	-12,5%	44	-	18 311	17 509	4,58%
Invalidez e invalidez presumível (velhice)	64	64	0,0%	72	-	20 513	21 187	-3,18%
Sobrevivência (cônjuges)	11	11	0,0%	68	-	9 936	9 226	7,69%
Sobrevivência (órfãos)	1	1	0,0%	20	-	1 533	1 488	3,00%



Responsabilidades

No **Quadro 2** verifica-se que o peso do montante dos beneficiários em relação total é de 78,76% e repartido da seguinte forma: Reformados por invalidez ou invalidez

presumível (velhice) com 71,71%, Sobrevivência (cônjuges) com 7,03% e Sobrevivência (órfãos) com 0,03%. No caso dos Ativos, o peso do montante é de 20,73% do total, repartido em Ativos com menos de

65 anos (20,73%), Velhice (17,17%), Invalidez (2,39%) e Sobrevivência Imediata (1,17%).

Verifica-se ainda que o peso do montante dos ex-Participantes com Direitos Adquiridos é de 0,51%, sendo

Quadro 2 Montante das responsabilidades totais e peso das componentes

	Valor em euros	Peso %	Peso no total Responsabilidades
Reformados por invalidez ou invalidez presumível (velhice)	13704726	91,04%	71,71%
Sobrevivência (cônjuges)	1342996	8,92%	7,03%
Sobrevivência (órfãos)	5817	0,04%	0,03%
Responsabilidades Beneficiários	15053539	100,00%	78,76%
Ativos	3 961 536	97,60%	20,73%
Ativos com mais de 65 anos	-	0,00%	0,00%
Ativos com menos de 65 anos	3 961 536	97,60%	20,73%
Velhice	3 282 178	80,86%	17,17%
Invalidez	455 929	11,23%	2,39%
Sobrevivência Imediata	223 429	5,50%	1,17%
Ex-participantes com direitos adquiridos	97 358	2,40%	0,51%
Velhice	91 893	2,26%	0,48%
Invalidez	-	0,00%	0,00%
Sobrevivência Imediata	5 464	0,13%	0,03%
Responsabilidades ativos	4 058 894	100,00%	21,24%
Total Responsabilidade	19 112 433		100,00%



a Velhice com 0,48%, a Invalidez com 0,00% e a Sobrevivência Imediata com 0,03%.

O **Quadro 3** mostra Responsabilidades por Serviços Futuros no total de 791.035 euros. A Velhice representa 75,2%, a Invalidez 14,6% e a Sobrevivência Imediata 10,2%.

81.567 euros correspondem a responsabilidades com o SAMS e somando as responsabilidades passadas com as futuras obtém-se um total de 19.903.467 euros.

Evolução e financiamento

A evolução do valor do Fundo está espelhada no **Quadro 4**. O saldo da conta de 526.210 euros foi influenciado positivamente pelo peso do retorno real (7,46%) e negativamente pelo peso dos benefícios pagos (4,62%).

Já o **Quadro 5** reflete níveis de financiamento acima de 100%. O nível de financiamento dos reformados e pensionistas é obrigatoriamente de 100%. O nível das responsabilidades dos ativos é de 162,8% enquanto o nível das responsabilidades totais é de 109,6%.

Verifica-se que o plano registava um excesso de 2.703.501 euros encontrando-se em cumprimento face ao normativo aplicável pelo BdP (mínimo de 95% das responsabilidades passadas de Ativos e ex-Participantes com Direitos Adquiridos), com uma cobertura global das

Quadro 3 Responsabilidades por serviços futuros

	Valor em euros	Peso %
Velhice	594 769	75,2%
Invalidez	115 560	14,6%
Sobrevivência Imediata	80 706	10,2%
TOTAL	791 035	100,0%

Quadro 4 Evolução do Fundo

	2024 (euros)	Peso %
Valor do património do fundo em 31-12-2023	21 289 723	97,59%
Receitas	1 664 661	7,63%
Contribuições em 2024	36 715	0,17%
Retorno real dos Ativos do Plano	1 627 946	7,46%
Despesas	1 138 451	5,22%
Benefícios pagos em 202	1 007 517	4,62%
Encargos em 2024	130 934	0,60%
Saldo (Receitas -Despesas)	526 210	2,41%
Valor do património do fundo em 31-12-2024	21 815 933	100,00%

Quadro 5 Nível de financiamento global

(em euros)

Valor da quota-parte do fundo a 31/12/2024	21 815 934
Responsabilidades por serviços passados	19 112 433
Reformados	15 053 539
Nível de financiamento dos reformados	100%
Direitos Adquiridos	97 358
Nível de financiamento dos direitos adquiridos	100%
Ativos	3 961 536
Nível de financiamento dos ativos	168,2%
Nível de financiamento das responsabilidades por serviços passados	114,10%
(Défice) /Excesso de financiamento	2 703 501
Responsabilidade total (*)	19 903 467
Nível de financiamento da responsabilidade total	109,6%

(*) Inclui serviços futuros no valor de 791 035 euros

responsabilidades de 114,1%.

O plano de benefícios está corretamente financiado e o associado efetuou as contribuições necessárias ao integral financiamento das responsabilidades por serviços passados.

De destacar ainda uma rentabilidade positiva de 7,13%, superando a taxa de inflação de 2,4% registada pelo INE, a taxa de desconto de 3,55% para cálculo das responsabilidades atuariais e os índices de mercado de ações e obrigações. ▀





A encruzilhada democr entre a necessidade e a

Cinco décadas após o fim da ditadura, Portugal encontra-se num paradoxo: os cidadãos dependem de um Estado universal, mas desconfiam da sua eficácia, num momento em que populismo, crises políticas e desigualdade põem à prova a resiliência das instituições.

Neste artigo*, Fátima Fonseca explica como a modernização e a antecipação de políticas que garantam igualdade são essenciais para melhorar a relação entre os cidadãos e o Estado

FÁTIMA FONSECA**

ática de Portugal: desconfiança

Portugal ocupa uma posição singular no panorama democrático europeu. Como democracia tardia, estabelecida há apenas cinquenta anos após mais de quatro décadas de ditadura, consolidou finalmente as suas instituições democráticas e o seu Estado de bem-estar social precisamente quando a era da desinformação e do populismo começou a despontar.

Esta conjuntura histórica criou um paradoxo peculiar: os cidadãos portugueses, simultaneamente, confiam nas suas

instituições estatais e questionam-nas, resultando no que estudos de instituições independentes e académicas revelam ser uma sociedade dividida entre a dependência e a dúvida. Os portugueses reconhecem o papel do Estado na prestação de serviços universais, mas questionam frequentemente a sua capacidade de implementar soluções eficazes. Muitos cidadãos consideram as instituições governamentais ineficientes, excessivamente burocráticas e desconectadas das suas necessidades ►



Os portugueses consideram as instituições desconectadas das suas necessidades diárias

diárias. Contudo, esta crítica coexiste com um apreço genuíno e até mesmo elogios pelas conquistas do Estado. Os cidadãos valorizam particularmente os serviços públicos essenciais, como a saúde e a educação. De acordo com o Eurobarómetro Especial da Década Digital 2025, 71% dos cidadãos portugueses acreditam que a digitalização dos serviços públicos e privados melhorou as suas vidas — um testemunho do sucesso dos esforços de modernização.

Desconfiança***

Tal como muitas nações europeias, Portugal tem assistido, nos últimos anos, a crescentes desafios à relação entre o cidadão e o Estado. A instabilidade política e a ascensão de partidos populistas abalaram os fundamentos políticos tradicionais.

A abstenção eleitoral tem aumentado na maioria das eleições, enquanto as narrativas sobre a descontinuidade das políticas ganharam força.

Muitos cidadãos sentem que o crescimento económico e a criação de emprego não se traduziram em melhorias tangíveis na sua qualidade de vida. A crise da habitação representa talvez o fracasso mais visível dos mecanismos de mercado na resposta às necessidades sociais, enquanto as perceções de corrupção continuam a alimentar a desconfiança institucional.

Esta erosão da confiança, contudo, deve ser compreendida dentro de um contexto europeu mais amplo. O declínio reflete um padrão que afeta partidos socialistas e social-democratas nas democracias ocidentais, onde forças moderadas lutam contra a tripla ameaça da desinformação, da fragmentação da comunicação social e do crescente populismo. A experiência portuguesa oferece lições cruciais sobre como as democracias jovens podem navegar por estas águas turbulentas.

Papel estatal

O Estado português incorpora múltiplas funções interligadas que refletem a tradição social-democrata do

país desde a democratização. O debate sobre o papel adequado do Estado permanece cíclico em Portugal, impulsionado por sucessivas ondas de reforma da administração pública.

Em vez de adotar uma visão única, Portugal desenvolveu um modelo híbrido que combina diversas funções estatais: provedor de serviços universais, regulador económico, rede de segurança social e parceiro colaborativo em redes de políticas públicas.

Essa construção em camadas tornou-se particularmente evidente durante a pandemia de Covid-19 e a subsequente crise económica. Essas crises reforçaram a expectativa de que o Estado garantisse saúde, educação e proteção social — vistas como pilares da estabilidade e equidade social — ao mesmo tempo que expuseram limitações institucionais. A relação entre Estado e cidadãos permanece marcada pela ambivalência: uma mistura de dependência, frustração e otimismo cauteloso.

Esta dualidade — de profunda dependência aliada à frustração — define as atitudes contemporâneas dos portugueses em relação ao governo. Os cidadãos exigem um Estado que melhore a eficiência sem abandonar a universalidade, que descentralize, mantendo a coesão nacional.

O Estado atua como guardião do progresso e da prosperidade, fomentando uma economia dinâmica e inovadora, juntamente com uma sociedade justa e inclusiva, utilizando ferramentas e parcerias flexíveis para se adaptar às necessidades contemporâneas.

O Partido Socialista respondeu reafirmando os seus compromissos fundamentais em seis áreas-chave. Primeiro, manter um Serviço Nacional de Saúde robusto e moderno. Segundo, preservar um sistema público de pensões que garanta equidade intergeracional. Terceiro, assegurar uma educação pública de qualidade que promova qualificações e igualdade de oportunidades. Quarto, implementar políticas salariais justas e equitativas para reduzir a desigualdade e promover a mobilidade social. Quinto, desenvolver um Pacto Nacional abrangente

para enfrentar a crise habitacional. Finalmente, simplificar a relação entre cidadãos e empresas com o Estado por meio do acompanhamento de serviços em tempo real, dados governamentais abertos e interações digitais integradas. Além disso, identificou cinco áreas de soberania como naturais para o estabelecimento de consensos com outros partidos dentro do espectro democrático: política externa e europeia; defesa; segurança; justiça e organização do Estado.

Caminho

A reforma do Estado e a modernização administrativa têm dominado o debate político e público em Portugal há décadas. A crise pandémica revelou que Portugal estava mais bem preparado do que o previsto, graças às transformações impulsionadas pelo programa emblemático de modernização Simplex, lançado em 2006.

As declarações fiscais pré-preenchidas, a Chave Digital Móvel (uma solução de autenticação e assinatura digital utilizada por mais de 2,5 milhões de pessoas), a aplicação Gov.pt (que permite a partilha de versões certificadas de documentos de identificação) e o SNS24 (um serviço omnicanal que garante um acesso simples e eficaz ao Serviço Nacional de Saúde) exemplificam iniciativas bem-sucedidas que transformaram as interações entre o cidadão e o Estado.

Diversas estratégias e planos de ação têm promovido a melhoria da interoperabilidade, da cibersegurança, da reutilização de dados e dos serviços transfronteiriços. Contudo, a inclusão continua a ser um desafio crucial, exigindo que Portugal enfrente as persistentes divisões digitais através de programas de alfabetização que melhorem as competências digitais dos cidadãos e de apoio territorial em zonas remotas, prevenindo a exclusão de idosos ou populações de baixos rendimentos. Ao longo dos últimos vinte anos, as Lojas do Cidadão — espaços únicos que oferecem serviços públicos e privados — e os Pontos de Atendimento ao Cidadão — balcões que combinam serviços digitais com apoio humano — proliferaram a nível local e em missões diplomáticas, colmatando a lacuna digital. A adoção da Inteligência Artificial (IA) traz novos desafios para os serviços públicos, exigindo não apenas novas

competências para os trabalhadores, mas também estruturas que garantam o uso ético dessas poderosas tecnologias.

Desafios

Além da digitalização, três aspetos mostram-se fundamentais para a modernização. Primeiro, como os governos locais gozam de níveis de confiança mais elevados, a descentralização contínua de responsabilidades para as autoridades locais, com objetivos claros para reforçar a coesão territorial, oferece um caminho promissor. Segundo, a definição de uma estratégia de transformação para todo o setor público exige repensar tanto os modelos de organização quanto os de gestão, com foco em sistemas atrativos de gestão de pessoas, formação aprimorada, trajetórias de carreira flexíveis e líderes capazes de mobilizar as suas equipas.

Terceiro, o fortalecimento da democracia participativa surge como um dos melhores antídotos para a desconfiança que mina as instituições democráticas. Aumentar a participação dos cidadãos na tomada de decisões por meio de instrumentos que deem voz ao povo ajudará a enfrentar os desafios futuros.

Estes desafios tornam-se ainda maiores em tempos de incerteza e mudanças rápidas, marcados por múltiplos choques, incluindo pandemias, eventos climáticos extremos, guerras híbridas cada vez mais frequentes em todo o mundo e a ascensão de governos populistas eleitos democraticamente.

O sucesso exige antecipação, prontidão e resiliência.

Mais importante ainda, exige inclusão genuína, porque as qualidades humanas e os valores compartilhados devem lembrar-nos em que tipo de mundo queremos viver. Este momento oferece uma oportunidade para revitalizar a cidadania e fortalecer o espírito cívico e o sentimento de pertença à comunidade humana.

Modernizar sem comprometer a universalidade dos serviços, melhorar a eficiência sem abrir mão da equidade — esses objetivos exigem visão de longo prazo e compromisso mútuo entre as partes para que as reformas sejam viáveis e sustentáveis.

Somente por meio de reformas abrangentes, construídas com o povo e para o povo, em bases verdadeiramente comuns, o Estado poderá reconstruir a confiança necessária para a vitalidade democrática e o progresso social.

A experiência portuguesa demonstra que as democracias jovens podem superar a crise de confiança, mas apenas por meio de um trabalho paciente que alinhe inovação institucional com um profundo compromisso com os valores democráticos. ■



Os cidadãos sentem que o crescimento económico não se traduz em melhorias na sua qualidade de vida

*Este artigo faz parte de uma série sobre debates globais acerca do Estado e do governo, produzida em parceria com a Fundação Friedrich-Ebert.

**Fátima Fonseca é ex-secretária de Estado da Saúde e ex-deputada. Desempenhou um papel fundamental em projetos de digitalização na administração pública;

***Subtítulos da responsabilidade da Redação.



Passo a passo rumo à sustentabilidade

“A Caminho da Sustentabilidade” é um guia prático para tornar as PME mais sustentáveis. Joaquim Caetano, sócio do Mais Sindicato, é um dos autores

PEDRO GABRIEL

“Na Europa, estão atualmente registadas vinte e três milhões de Pequenas e Médias Empresas (PME), empregando cerca de cem milhões de pessoas (...). Em Portugal existem mais de um milhão e trezentas mil (...). Criar uma estratégia de sustentabilidade e integrá-la na estratégia do negócio é o grande desafio que se coloca às PME.”

Assim começa a nota dos autores de “A Caminho da Sustentabilidade”, um guia inevitável para as PME com sete passos para um caminho por vezes longo, mas que está longe de ser inalcançável.

Joaquim Caetano, sócio do Mais Sindicato, é um dos autores da obra juntamente com Luís Roberto, Margarida Antunes e Ricardo Ferreira. “Somos o impacto do que criamos. O futuro depende de nós, hoje. A sustentabilidade é a palavra-chave para a sobrevivência do Planeta Terra.

Vamos dar as mãos e trabalhar num amanhã, com futuro e sustentável”, escreve Joaquim Caetano.

Obra obrigatória

O livro tem como objetivo ajudar as PME a conhecer o essencial da sustentabilidade e a percorrer o seu caminho, através da qualificação e desenvolvimento de competências das pessoas, em especial dos que têm ou terão a responsabilidade de gestão da sustentabilidade nas empresas.

É composto por sete capítulos e dividido em quatro grandes áreas. A primeira retrata o perfil de Jeremias e o desafio que lhe é lançado para a criação de uma estratégia de sustentabilidade na sua empresa. A segunda área é sobre a visão 360º e a importância de conhecer a evolução da sustentabilidade no mundo corporativo, a interligação entre os aspetos económicos, sociais e ambientais do desenvolvimento, numa abordagem integrada para enfrentar os desafios globais. A terceira área estabelece os sete passos para a ação de forma estruturada e integrada, com o objetivo de garantir um roteiro claro para atingir as metas a percorrer até à sustentabilidade.

Por fim a quarta área, com a introdução sobre a sustentabilidade e o papel importante das pessoas, destina-se à apresentação de três casos de estudo de empresas reputadas e que demonstra os desafios, as abordagens, os modelos utilizados e o impacto gerado na implementação das suas iniciativas e programas de sustentabilidade. Numa altura em que a sustentabilidade é inevitável como forma de potenciar oportunidades de desenvolvimento e inovação esta é também uma obra obrigatória para todas as PME. ■



Título: A Caminho da Sustentabilidade - Os 7 Passos para a Ação

Autor: Joaquim Caetano, Luís Roberto, Margarida Antunes e Ricardo Ferreira.

Editores: Clássica Editora

Ano: 2025

N.º Páginas: 188

ISBN: 9789725615119

Saber utilizar bem a Inteligência Artificial

A Inteligência Artificial (IA) não é um “papão” e se for utilizada criteriosamente pode trazer benefícios para alunos e professores. Jorge Rio Cardoso, sócio de Mais Sindicato, apresenta um guia muito completo sobre como a escola do futuro será moldada pelo uso inteligente da tecnologia



INÊS F. NETO

Jorge Rio Cardoso é já muito conhecido entre os associados do Sindicato com filhos em idade escolar. O antigo quadro do Banco de Portugal, professor universitário e autor de diversos bestsellers na área da educação, realizou várias sessões para pais e filhos na sede do MAIS. Sempre ativo, publicou recentemente o livro “Mais IA, Melhor Educação”, assumido como um guia essencial para pais, alunos e professores sobre as potencialidades da tecnologia no ensino.

Não vale a pena escamotear o que é uma realidade: a IA está presente em praticamente todas as áreas da sociedade, incluindo a sala de aula – e ignorá-la não é uma opção, alerta.

O que é preciso, defende o autor, é saber utilizá-la de forma criteriosa, ética e segura, para tirar o maior proveito da tecnologia.

Guia para todos

O guia elaborado por Jorge Rio Cardoso apresenta uma tripla perspetiva: a dos estudantes, a dos pais e a dos professores, pois a IA impacta no papel de cada grupo. Ou seja, os alunos têm de aprender a usar a inteligência artificial para estudar melhor; os professores devem descobrir como a tecnologia pode ser uma aliada; e os pais têm de entender o que está a mudar no ensino, para que

possam ajudar os filhos a navegar nesta nova realidade. Nesse sentido, o livro revela como a IA pode transformar a forma como se aprende e se ensina, tornando o estudo mais inteligente, personalizado e até divertido.

Do essencial aos resultados

Ao longo de sete capítulos e conclusão, o sócio do Mais Sindicato traça um verdadeiro roteiro sobre a utilização da IA na educação, esclarecendo dúvidas, desfazendo mitos e apontando caminhos para práticas éticas e seguras, de forma a que a tecnologia complemente – sem substituir – a interação humana.

Com uma lista dos 150 melhores programas de IA, a obra mostra como a escola do futuro será moldada pelo uso inteligente da tecnologia, preparando educadores e alunos para os desafios e as oportunidades deste século. ▶



Título: Mais IA, melhor educação – um guia para pais, alunos e professores

Autor: Jorge Rio Cardoso

Editora: Guerra e Paz

Ano: 2025

N.º Páginas: 200

ISBN: 978-989-576-240-8

Secção de Portimão festejou meio século de existência

Um animado almoço juntou mais de cem pessoas à mesa e serviu de pretexto para comemorar as bodas de ouro



PEDRO GABRIEL

O almoço de confraternização teve lugar no dia 29 de novembro, no Amendoeira Golf Resort, em Alcantarilha, tendo juntado 120 pessoas.

O evento foi um importante centro de partilha de histórias já que serviu também para assinalar os 50 anos da inauguração da Secção Regional de Portimão.



A animação foi uma constante, sendo de registar o momento de

comunhão entre todos ao som do tema Encosta-te a Mim, de Jorge Palma.

Os convivas tiveram direito a bolo de aniversário e renovaram votos para que venham, pelo menos, mais 50 anos de atividade para a Secção, cujos membros do Secretariado marcaram presença no evento bem como João Ferreira, vice-presidente do MAIS, e Vânia Ferreira, da MAG. ▀

Sócios assinalaram S. Martinho

Seis dezenas de pessoas passaram um dia entre castanhas, água-pé e muita animação

PEDRO GABRIEL

Uma antiga escola, agora transformada em espaço para eventos, em Perna Seca, Algarve, foi o local escolhido para 60 pessoas comemorarem o Magusto no dia 7 de novembro.

Os sócios da Secção Regional de Portimão e respetivos familiares



tiveram direito a castanhas, água-pé e outras iguarias, tendo havido ainda espaço para muita música e bailarico.

Vânia Ferreira, presidente da MAG, representou o Mais Sindicato neste evento. ▀



Magusto comemorado em Castelo de Vide e Marvão

Um verdadeiro roteiro histórico, cultural e gastronómico marcou uma viagem que deixou encantados os sócios reformados do Mais Sindicato

PEDRO GABRIEL

Um grupo de 45 pessoas, entre sócios e respetivos familiares, aceitou o desafio da Secção Sindical de Reformados para um passeio por Castelo de Vide e Marvão nos dias 15 e 16 de novembro. A partida de Lisboa aconteceu cedo rumo à descoberta histórica e cultural da vila alentejana de Castelo de Vide, a começar por uma visita guiada à Casa da Inquisição e Sinagoga, um dos espaços mais emblemáticos do património judaico local.

Seguiu-se a Ermida de Nossa Senhora da Penha, cujo miradouro oferece uma vista maravilhosa sobre Castelo de Vide, bem como de toda a envolvente natural.

Após o almoço, o grupo continuou com uma visita guiada ao Castelo e à Casa da Cidadania Salgueiro Maia, dedicada à vida e obra do eterno Capitão de Abril. O percurso prosseguiu pelo Castelo Medieval e pela Antiga Judiaria de Castelo de Vide, antes da chegada ao hotel onde o grupo jantou e pernitoou.

História e tradição

O primeiro ponto de paragem no domingo foi na Estação Arqueológica de Ammaia, onde os participantes tiveram a oportunidade de conhecer vestígios de monumentos romanos e aprofundar o conhecimento sobre a história antiga da região.

Seguiu-se uma visita ao centro histórico de Marvão, com a Igreja Matriz, o Castelo e as muralhas que caracterizam a vila fortificada. A programação continuou com uma visita guiada ao Museu Municipal de Marvão.

Um dos pontos altos chegou quando o grupo teve a oportunidade de apanhar castanhas, tornando a experiência ainda mais memorável. O dia terminou com um animado magusto onde não faltou a jeropiga, música tradicional e a oportunidade de adquirir produtos locais antes do regresso a Lisboa. ▮

Dia em cheio para os sócios albicastrenses

Quase meia centena de participantes marcou presença num passeio organizado pela Secção Regional de Castelo Branco

PEDRO GABRIEL

O passeio cultural a Portalegre e à Coudelaria de Alter do Chão teve lugar no dia 29 de outubro e reuniu 44 pessoas, entre sócios e familiares. A manhã começou em Portalegre, com uma visita ao Museu da Tapeçaria Guy Fino, uma agradável surpresa para todos. Sempre muito participativo, o grupo teve

oportunidade de conhecer de perto a riqueza do nosso património cultural, amplamente reconhecido a nível internacional.

Após um animado almoço-convívio, os participantes seguiram viagem até à Coudelaria de Alter do Chão, um espaço de enorme valor histórico e cultural, que encantou pela

beleza, tradição e importância na preservação do cavalo lusitano. Este evento traduziu-se num dia memorável de aprendizagem, partilha e amizade que permitiu enriquecimento cultural e fortalecimento do espírito de camaradagem entre antigos colegas de profissão. ▮



Surfcasting

SBN quebra hegemonia do Centro

PEDRO GABRIEL

A bela Península de Tróia foi o local escolhido para acolher a Final Nacional Interbancária de Surfcasting 2025, que se realizou no dia 22 de novembro.

Organizada pelo Mais Sindicato, a prova reuniu pescadores dos três sindicatos bancários num salutar ambiente de competitividade, mas também de convívio.

Não foi uma prova fácil para os pescadores devido à escassez de peixe, com apenas sete em 28 a conseguirem capturas.

Dos sete destaca-se António Miranda Leite (novobanco/SBN), que conseguiu sagrar-se campeão nacional. Manuel Barqueiro (CGD/SBC) e Rui Nunes (BPI/SBC), em segundo e terceiro, respetivamente, completaram o pódio.

Vitória coletiva

Na vertente coletiva, a vitória também sorriu a uma equipa do SBN. António



António Miranda Leite, ladeado por Rui Nunes (à esq.) e Manuel Barqueiro

Miranda Leite, Armindo Ribeiro e Jorge Pinto, da equipa SBN-NB foram os grandes vencedores, relegando o SBC-1 (Mário Veríssimo, Rui Prata e João Carvalho Lopes) para segundo e o MAIS-BST (João Aqualusa, Oriolando Nascimento e Silvério Velez) para terceiro.

Ao alcançar o título individual e

coletivo, o SBN quebrou uma série de sete anos consecutivos de vitórias do SBC.

O almoço de confraternização na Carrasqueira, local conhecido pelo cais palafítico, serviu de palco para a entrega dos troféus, que contou com a presença de João Ferreira, vice-presidente do Mais Sindicato. ▶

Reserve já o seu apartamento para férias



A inscrição e reserva de apartamentos para 2026 começa logo no início do ano. Não perca tempo!

A reserva inicia-se a partir das 9 horas do dia 2 de janeiro, para qualquer época. No período de 30 de maio a 11 de setembro só se aceitam reservas com o mínimo de 7 noites consecutivas e com entrada ao sábado. Fora deste período, o Sindicato só aceita reservas com o mínimo de 3 noites consecutivas. ▶

Padel

Pai e filho vencem torneio

A dupla foi a melhor entre as oito que marcaram presença na segunda edição do torneio



O II Torneio de Padel do Mais Sindicato decorreu no dia 25 de outubro, no Lemon Fit Olaias, colocando frente-a-frente oito duplas em busca do troféu. A dupla vencedora foi composta por Rui Amaro, oriundo do Millennium bcp, e pelo seu filho André Amaro, que derrotaram na final a dupla Nuno Salvador (Bankinter)/Miguel Moreira.

A adesão a esta nova modalidade tem sido bastante satisfatória, como atesta o número de duplas presentes e a enorme qualidade demonstrada dentro de campo.

Mário Rui Costa representou a Direção do MAIS neste evento. ▶

Xadrez

Xeque-mate de António Fernandes

A vitória final sorriu ao concorrente do Mais Sindicato numa prova marcada pelo espírito de camaradagem e desportivismo

PEDRO GABRIEL



O XXXVIII Torneio Interbancário de Xadrez decorreu em Ílhavo nos dias 22 e 23 de novembro.

Elevados níveis de concentração e jogadas de mestre marcaram uma prova onde o triunfo final foi de António Fernandes, do BPI/Mais Sindicato, com 4,5 pontos.

Manuel Almeida (novobanco/Mais Sindicato) foi segundo, com 4 pontos, enquanto José Neves (BST/Mais Sindicato) terminou na terceira posição, com 3 pontos. O pódio ficou assim completado com concorrentes do MAIS. A restante classificação ficou ordenada da seguinte maneira: 4.º,

João Portal (CGD/SBN) – 2,5 pontos; 5.º, Joaquim Pinho (BP/SBN) – 2,5 pontos; 6.º, Eduardo Viana (BST/SBN) – 2,5 pontos; 7.º Alfredo Correia (CGD/SBN) – 1 ponto.

A Direção do Mais Sindicato esteve representada por Pedro Soares. 



King

José Araújo ganha campeonato

Na última prova do Interbancário de King, os concorrentes do SBN tiveram prestação exemplar ao conseguirem os dois primeiros lugares

PEDRO GABRIEL

A final nacional do XVII Campeonato Interbancário de King realizou-se em Ílhavo, nos dias 23 e 24 de novembro, reunindo 12 concorrentes oriundos do Mais Sindicato, SBN e SBC. Numa prova marcada pelo convívio,

fair-play e imprevisibilidade, foi José Araújo (Millennium bcp/SBNMBCP), que sorriu por último ao sagrar-se campeão nacional. No segundo poste ficou Valdemar Gaspar, também do SBN e oriundo

do novobanco. José Silva e Ernesto Oliveira, ambos do Millennium bcp/SBC terminaram no 3.º e 4.º lugares, respetivamente. Pedro Soares representou a Direção do Mais Sindicato nesta prova. 

Vantagens aos sócios

O Sindicato acaba de celebrar mais protocolos que garantem aos associados e seus familiares, bem como aos beneficiários do SAMS, condições mais favoráveis:



Clínica Izabel de Paula, com sede em Lisboa, na Avenida António Augusto de Aguiar, 15, 1.º Esq., concede desconto de 10% nos suplementos e massagens.



Filmóptica, com sede em Tomar, na Rua Everard, 41, concede descontos de 20% em lentes + armações, 15% em lentes de contacto, 15% em óculos de sol e 10% em produtos de limpeza de lentes contacto.

Salto de Cavalo

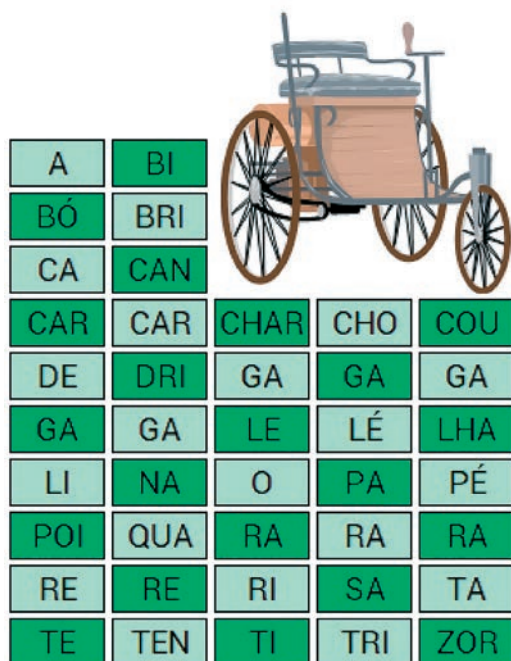
Partindo das casas com * e **, respectivamente, percorra a salto de cavalo (como no Jogo do Xadrez) todas as casas do tabuleiro e encontrará, além de um desenho simétrico, duas quadras de António Aleixo (18.2.1899-16.11.1949).

com	dis	a	por	o	quan	vo	gos
so	que	que	me,	tos	tos	mun	do
tão	me	pos	mas	me	dor	des	po
sei	frer	dê	enor	mais	cara	ele	do
tar!	es	ra	Não	Esta	Só	o	ba!
			*	**			
sem	ra	tes	em	da	aca	nos	acor
ros	du	o	en	os	dra	nar...	to
ci	pro	bur	ba,	ci	quandar...		al

A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

Carros Antigos

São quinze os que aqui estão. Indique-os.



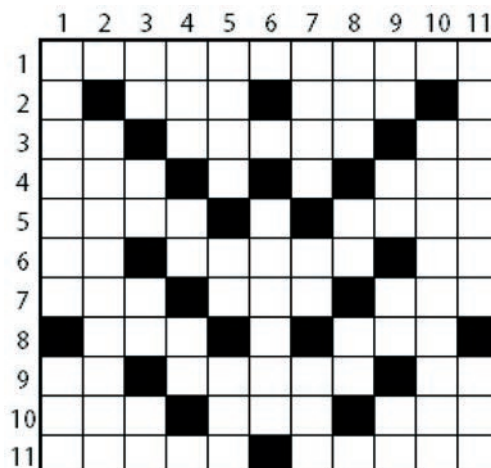
A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

Palavras-cruzadas

Problema 467

HORIZONTAIS:

1 - Caçarolas [Açores].
2 - Consentimento. Resultado antes de impostos [sigla]. 3 - Símbolo de rádio. Nó dos dedos [Açores]. Ministério da Saúde. 4 - Grande ave corredora sul-americana, da família dos Reídeos, de membros inferiores compridos e robustos, com três dedos em cada pata. Sistema de Autoridade Marítima. 5 - Espécie de saia de algodão usada pelos timorenses de ambos os sexos, da cinta até aos tornozelos, também denominada lipa. Espécie de casaco curto. 6 - Extraterrestre. Fase de uma doença. Espaço aéreo. 7 - Espírito [fig.]. Quiela [Cabo Verde-Guiné Bissau]. Indigna. 8 - Fezes. Incipiente [fig.]. 9 - Símbolo de sudoeste. Grande quantidade. Símbolo de lantânio. 10 - Joeira. Ave penalta da África. Abraço [pop.]. 11 - Afrouxe. Paira.



VERTICAIS:

1 - Peixe pequeno que se usa muito como isca, nos anzóis [pl., Açores]. Do sul. 2 - Mistura ou aloj marinhos, dois a dois, na mesma camarata. 3 - Ides. Grito de dor ou alegria. Ali. Estas. 4 - Textualmente. No caso de. Lava áspera e escoriácea constituída por fragmentos irregulares. 5 - Relação amorosa. Segunda pessoa do singular e indica a pessoa a quem se fala ou escreve [pron. pess.]. Boletim do Trabalho e Emprego. 6 - Espécie de pardal [Madeira]. 7 - De bronze. Nome da décima sexta letra do alfabeto grego. Legar. 8 - Seguiam. Em+a. Que [arc.]. 9 - Fende-se [pop.]. Sim [ant.]. Andar. Curriculum Vitae. 10 - Grumo de farinha mal desfeita [Madeira]. 11 - Partira. Camareira.

A sortear: Prémio PORTO EDITORA

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

"Há duas coisas infinitas: o Universo e a tolice dos Homens."

Albert Einstein (14-3-1879 - 18-4-1955), Prémio Nobel da Física



Primeiro de Abril

dia de enganos;
dia das mentiras,
das petas

Uma das prováveis explicações é a de que, até 1564, o ano começava a 21 de Março, com uma oitava de festividades, que terminavam e tinham o ponto culminante no dia 1 de Abril, seguindo a tradição da antiga Cerealia (rituais de veneração a Ceres), festa romana que se realizava no princípio de Abril, quanto ao costume judaico, segundo o qual a Páscoa, festa da Primavera, dava início ao Ano Novo. Naquele ano de 1564, quando o rei Carlos IX, de França, adoptou a contagem do Novo Ano a partir do dia da circuncisão de Jesus (1 de Janeiro), a data inicial - 1 de Abril - transformou-se no dia do Ano Falso, passando a simbolizar trapaça, dia de presentes fingidos.

(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 436

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

Médio 436

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

Difícil 436

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

Fácil 437

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

Médio 437

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

Difícil 4357

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

Enigma Figurado

(expressão corrente)



- RA



2 L



4 L

A sortear: Prémio MAIS

Mamíferos

(Complete os seus nomes)

	B		F			O
	C		E			O
	P		R		O	
F			N		A	
C			A			L
	L		N		E	
P			D	A		
C			O		E	

	R		P			A
B			E		A	
	V		S		N	
	C		S			R
B			O			E
	V		A		O	

A sortear: Prémio PORTO EDITORA

Resultados do «Tempo Livre» 465

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

Palavras-Cruzadas: Premiado: António Pimentel (Mem Martins).

Cruzadas-mistas: Erva daninha a geada não mata. Premiado: José Marquez (Nisa).

Corolas Geminadas: Canada, Apelar, Levada, Ladina, Irados, Dadora, Banido, Isolar, Larica. Premiado: José Bernardo (Funchal).

Rios Portugueses: Tâmega, Lordelo, Douro, Arade, Sorraia, Mondego, Âncora, Degebe, Cávado, Erges, Vizela, Coia ou Ceira, Torto, Távora. Premiado: Isabel Maria P. Monteiro (Feijó).

Enigma Figurado: Mudo como um peixe (Em completo silêncio). Premiado: Rui António Pires (Amora).

Mastermind Especial: COLHER. Premiado: Helga Carina Branco Rodrigues (Gradil).

Soluções

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

Difícil 475

1	3	9	5	8	7	4	2							
2	7	9	4	3	1	8	5	6						
3	8	5	7	6	4	9	1	3						
4	8	5	2	4	1	6	3	7						
5	3	6	8	7	9	4	2	5						
6	4	1	5	2	3	7	8	6						
7	2	6	3	9	6	1	4	5						
8	7	4	1	2	5	3	8	6						
9	5	8	6	7	9	4	1	3						
10	6	3	7	4	2	5	9	8						
11	5	9	4	8	1	6	7	2						
12	8	2	7	3	9	5	6	4						

Médio 437

Fácil 437

Difícil 436

Médio 436

Fácil 436

«Tempo Livre» 467

Ano XXXI

Respostas até 20 . janeiro . 2026



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