

Mais Bancário



Orçamento do MAIS para 2026

**Bons resultados
sustentam novos
investimentos no SAMS**

DE 16 A 23
JUNHO



Vale do Loire, Bretanha e Normandia

Programa elaborado para um mínimo de 25 participantes

Quarto duplo
2.910€
Quarto individual
3.505€

DE 11 A 17
JULHO

Irlanda A ilha Esmeralda

Programa elaborado para um mínimo de 20 participantes

Quarto duplo
2.720€
Quarto individual
3.370€

DE 21 A 27
SETEMBRO

Lagos Italianos

Programa elaborado para um mínimo de 25 participantes

Quarto duplo
2.295€
Quarto individual
2.695€





ANTÓNIO FONSECA

A quem serve a banca hoje?

Atualmente, a banca é uma entidade nebulosa com milhões de clientes, milhares de trabalhadores e um vasto número de acionistas. Neste conjunto de intervenientes, para que serve a banca?

Quanto aos acionistas, não há dúvidas: gerar lucros. Um objetivo mais do que cumprido face aos resultados extraordinários obtidos nos últimos anos, sempre em crescendo, superando os seus congéneres europeus.

Para os clientes, teoricamente a razão de ser do negócio, atualmente a banca presta um mau serviço e as queixas são constantes: localidades deixadas sem serviço face ao encerramento de balcões e clientes obrigados a dirigirem-se a máquinas quando antes falavam com o bancário de sua confiança, enquanto noutros locais as agências estão subdimensionadas, com falta de pessoal para responder às necessidades e obrigando os clientes a perder tempo em filas – como se o seu tempo não tivesse valor. Por outro lado, as comissões aumentam anualmente para valores muito acima da inflação, enquanto os seus depósitos não têm rendimento. A pergunta incómoda é incontornável: até quando os clientes vão considerar útil ter o seu dinheiro nos bancos? E o que acontecerá quando ponderarem que não compensa o dispêndio em comissões e as dificuldades de acesso às suas economias?

Falemos agora dos trabalhadores: para quem diariamente despende o seu esforço, emprega as suas competências, assegura as necessidades dos clientes e tenta responder às suas reclamações, sujeita-se a ritmos desumanos e objetivos incomensuráveis, seja na área comercial ou nos serviços centrais, o que é ser bancário hoje?

Perdeu-se o sentido de pertença a uma instituição, em que trabalhadores e administradores agiam em conjunto para o engrandecimento da empresa, para conquistar mais clientes e mantê-los satisfeitos;

Desapareceu o respeito da sociedade pela profissão, a segurança de um emprego para a vida e a conquista de melhores condições de trabalho e salários acima da média.

Hoje os bancários sentem-se “descartáveis”, independentemente do seu esforço e da mais-valia que acrescentem ao negócio; o local de trabalho caracteriza-se pelo conflito, pela incompreensão, pelo receio do despedimento e pela desumanização.

E, sobretudo, pelos baixos salários e dificuldades financeiras face ao aumento do custo de vida. Os trabalhadores olham para os reformados com pensões ao nível do salário mínimo e veem o seu futuro.

A amargura, a desilusão e uma revolta silenciosa permeiam as relações de trabalho, sobretudo ao constatarem que o seu esforço rende lucros fabulosos, ano após ano, sem que praticamente nada desses resultados melhore os seus salários.

Estamos no início de um novo ano e em plena negociação coletiva. Mais uma vez, a banca segue em frente sem saber ler os sinais – dos clientes e dos trabalhadores.

A sua proposta de revisão salarial é cega, arrogante e gananciosa.

Lenta e silenciosamente constrói-se a tempestade perfeita. Os Sindicatos alertam e fazem propostas financeiramente aceitáveis. Basta um pouco de razoabilidade na repartição da riqueza gerada.

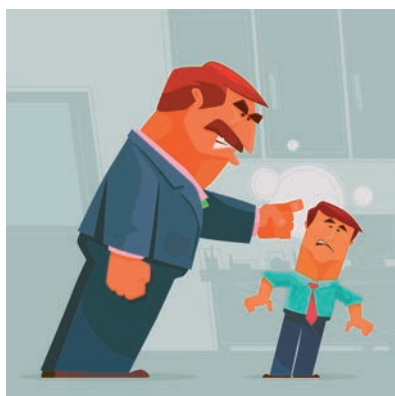
Se e quando o tsunami os atingir, esperemos que os responsáveis tenham justificações para os acionistas e não contem novamente com o auxílio dos trabalhadores e dos cidadãos através do Estado. Para esse peditório os portugueses já deram! 📌



Sindical

Tribunal obriga CGD a inscrever trabalhadores nos Serviços Sociais

7



18

Questões Jurídicas

O fim da confiança na relação laboral

Sindical

Negociação salarial do ACT para 2026: Que vergonha, senhores banqueiros! | 5

Abanca quer reduzir 120 postos de trabalho por acordos voluntários | 6

Tribunal obriga CGD a inscrever trabalhadores nos Serviços Sociais | 7

Conselho Geral

Conselho Geral aprova Orçamento para 2026 | 8

Análise ao Orçamento: Bons resultados reforçam sustentabilidade | 10

SAMS: Saldos positivos permitem novos investimentos | 13

Formação

Vital: A imaginação que ganha forma | 17

Questões Jurídicas

O fim da confiança na relação laboral | 18

Fundo de Pensões

Banco de Portugal: Níveis de financiamento cumpridos | 20

Visto de fora

Next Generation EU: poderá a prática corresponder à teoria? | 24

Tempos Livres

A história do caracol contada por pai e filho | 29

Welcome to Avery Hill Park! | 30

Reserva de apartamentos: Banhos de sol e mar no Algarve | 30

Viagens e escapadinhas em 2026: A misteriosa Índia ou a verde Irlanda? | 31

Muita animação e alegria deram as boas-vindas a 2026 | 32

Passatempos | 34



31

Tempos Livres

Viagens e escapadinhas em 2026: A misteriosa Índia ou a verde Irlanda?

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: 32.677 exemplares (4.177 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



Negociação salarial do ACT para 2026

Que vergonha, senhores banqueiros!

Em mais uma reunião negocial de revisão salarial no âmbito do ACT, a banca voltou a mostrar a sua arrogância e desprezo pelos trabalhadores, ao subir a sua proposta de aumento de 1,5% para 1,8%. Apesar dos lucros fabulosos, acena com migalhas

INÊS F. NETO

O processo negocial de revisão do ACT do Setor Bancário prosseguiu no dia 15 de janeiro, com a discussão dos aumentos salariais para 2026.

MAIS, SBN e SBC voltaram a constatar o profundo desprezo da banca pelos seus trabalhadores, aqueles que diariamente constroem os lucros formidáveis e recorrentes que apresentam.

Apesar de um contexto económico amplamente favorável ao setor bancário, marcado por resultados milionários, a postura dos patrões mantém-se arrogante, insensível e desfasada da realidade vivida pelos bancários.

Abertura

Os Sindicatos da UGT apresentaram uma proposta inicial de aumento salarial de 5,7% – valor perfeitamente justificado face ao custo de vida e à riqueza criada no setor, além de ser percentualmente igual ao crescimento do SMN.

E embora a proposta sindical seja bastante razoável, sobretudo num dos setores de atividade melhor posicionado da economia nacional, estes Sindicatos baixaram a sua reivindicação para 4,6%, tendo como referencial o acordo assinado em sede de Concertação Social. Uma posição assumida como um claro sinal de responsabilidade e abertura negocial.

Migalhas

Em resposta, os banqueiros limitaram-se a um movimento de aproximação irrisório: passaram de 1,5% para 1,8%, quando a inflação prevista se situa nos 2,3% (sem ter em linha de conta o custo da habitação).

Isto significa, na prática, e mais uma vez, continuar a empobrecer os trabalhadores bancários, impondo perdas reais de poder de compra.

Sem qualquer vergonha nem sentido de responsabilidade social, à mesa negocial a banca “oferece migalhas”, indignas de quem gera diariamente os lucros da banca. A sua proposta não acompanha a inflação, não reconhece o esforço dos trabalhadores e não reflete a realidade económica do setor.

Ganância

Os Sindicatos da UGT não aceitarão que os bancários continuem a pagar a fatura da ganância patronal. Exigem aumentos salariais justos, respeito e valorização do trabalho.

Se a banca insiste em fechar os olhos à realidade, assume também a responsabilidade pelo agravamento do conflito laboral e pela deterioração da qualidade de vida de milhares de bancários e suas famílias.

Mas não espere que os Sindicatos fiquem de braços cruzados! ■



Abanca quer reduzir 120 postos de trabalho por acordos voluntários

MAIS, SBN e SBC lembram que todo o processo é voluntário, concretizado através de RMA e pré-reformas, e acompanham os sócios no esclarecimento de qualquer dúvida

INÊS F. NETO

Contrariamente ao que foi afirmado no início do processo de integração do EuroBic no Abanca, a Instituição de Crédito (IC) pretende continuar a diminuir o quadro de pessoal.

Primeiro foi o encerramento de balcões e consequente redução de trabalhadores na área comercial, e agora avança para a extinção de 120 postos de trabalho nos serviços centrais.

Esta fase, que o Abanca assegura ser a última do processo de integração, foi transmitida aos três Sindicatos da UGT numa reunião realizada na tarde de dia 12 de janeiro.

O Banco adiantou que esta reorganização visa ajustar o modelo operacional às necessidades do negócio

bancário e, para tal, “dar-se-á prioridade aos colaboradores que se encontrem alocados a áreas/atividades alvo de reconfiguração estrutural, racionalização ou centralização” sem, no entanto, referir quais.

Acompanhamento

O objetivo é a redução de 120 trabalhadores dos serviços centrais. No entanto, todo o processo é voluntário e as condições de saída – seja através de rescisões por mútuo acordo (RMA) ou pré-reformas – apenas serão negociadas com os trabalhadores que se voluntariem.

Tal como fizeram no caso da diminuição da rede comercial, em que acompanharam cada um dos seus sócios no esclarecimento de qualquer dúvida, MAIS, SBN e SBC também nesta fase acompanharão atentamente o desenrolar do processo, prestando apoio aos sócios através dos seus serviços jurídicos.

Garantia de melhorias

Os Sindicatos reuniram-se com a administração do Abanca no dia 20 de janeiro para pedir soluções para as várias situações que atestam as dificuldades sentidas pelos trabalhadores no contexto do processo de integração. O Abanca registou os problemas, tendo demonstrado a intenção de melhorar procedimentos e implementar medidas que melhorem as situações reportadas.

MAIS, SBN e SBC frisaram a necessidade de que sejam salvaguardados os direitos, o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores durante todo o processo de integração.

Problemas

No entanto, os problemas no Abanca não se cingem ao número de efetivos e os testemunhos que têm chegado a estes Sindicatos são alarmantes. A verdade é que o processo de integração em curso está a causar grande instabilidade. Nesse sentido, os Sindicatos da UGT já tinham pedido o agendamento de uma reunião com carácter de urgência.

MAIS, SBN e SBC deixaram claro que todos os problemas devem ser resolvidos para que os trabalhadores possam desempenhar as suas funções com normalidade – e para tal precisam que lhes facultem os meios que hoje não têm ■

Tribunal obriga CGD a inscrever trabalhadores nos Serviços Sociais

Relação confirma a decisão da primeira instância e dá razão ao MAIS quanto ao direito de os trabalhadores da ex-CLF serem inscritos nos Serviços Sociais da Caixa Geral de Depósitos (SSCGD)



INÊS F. NETO

O diferendo que opõe o Sindicato à CGD arrasta-se desde 2021 quando, em consequência da fusão entre as duas instituições, os trabalhadores viram a posição de entidade patronal ser transferida da CLF para a CGD, que assumiria todos os direitos e obrigações do contrato de trabalho. Assim, estes trabalhadores ficaram vinculados à CGD e, consequentemente, aos seus Serviços Sociais. Fundados em 1965, têm expresso nos Estatutos que os trabalhadores da CGD são obrigatoriamente inscritos nos SSCGD, independentemente da natureza jurídica do seu vínculo laboral.

No entanto, a CGD recusou a inscrição destes trabalhadores nos Serviços Sociais, negando-lhes assim os direitos inerentes.

Para resolver esta injustiça, o Mais Sindicato interpôs ação judicial contra

a CGD, em representação do seu sócio. O tribunal de 1.ª instância deu razão às pretensões sindicais, mas a CGD e os SSCGD recorreram, tendo o tribunal da Relação confirmado a sentença.

Vinculação

Este caso merece uma explicação mais aprofundada sobre os seus meandros para se perceber o que está em causa, até porque não há paralelo na banca.

Assim, aquando da fusão, a CLF informou os trabalhadores que, não obstante ficarem vinculados à CGD a partir de 01/01/2021, o Acordo Coletivo de Trabalho aplicável até ao momento continuaria em vigor durante 12 meses após a fusão, nos termos do artigo 498.º do Código do Trabalho. Após esse prazo, passaria a ser-lhes aplicável o Acordo de Empresa em vigor na CGD.

Na data em que os trabalhadores ficaram vinculados à CGD por

contrato de trabalho sem termo, vigorava o Acordo de Empresa publicado no BTE n.º 10, de 15/03/2020, que passou a ser aplicável às relações de trabalho entre as partes.

Serviços Sociais

Por sua vez, através do D.L. n.º 46 305, de 27/04/1965, criou-se uma instituição denominada Serviços Sociais da Caixa Geral de Depósitos (SSCGD), dotada de personalidade jurídica e autonomia administrativa e financeira, que tem por objeto a prestação de serviços nos domínios do apoio social, saúde, segurança social, habitação, cultura, desporto, recreio e atividades afins, tendo como objetivo principal contribuir para a melhoria socioeconómica dos empregados e aposentados da Caixa Geral de Depósitos e seus familiares (2.ª R.).

Os SSCGD encontram-se reconhecidos no artigo 54.º do D.L. n.º 48953, de 5 de abril de 1969, mantido em vigor pelo n.º 2 do artigo 9.º do D.L. n.º 287/93, de 20 de agosto, e regem-se pelos seus Estatutos.

Com efeito, nos termos do artigo 14.º dos Estatutos, são obrigatoriamente inscritos nos SSCGD os trabalhadores da CGD, independentemente da natureza jurídica do seu vínculo laboral, qualidade que se mantém quando passem diretamente à situação de pré-reforma ou de aposentado/reformado.

No entanto, contrariamente aos Estatutos e à lei, a Caixa recusou a integração destes trabalhadores nos Serviços Sociais – e por isso o Sindicato interpôs uma ação judicial contra a CGD e os SSCGD. 



Conselho Geral aprova Orçamento

Além dos documentos orçamentais, os conselheiros foram chamados a pronunciarem-se sobre alterações ao regulamento da Lutuosa. Ambos os pontos foram aprovados por larga maioria

PEDRO GABRIEL

O último Conselho Geral de 2025 do Mais Sindicato teve lugar no dia 15 de dezembro, no auditório Delmiro Carreira, na sede da UGT, em Lisboa. Em cima da mesa esteve a apreciação e deliberação do Orçamento do MAIS para 2026 nas três vertentes: Atividade Sindical, USP e SAMS. Os dois primeiros foram explicados por Ricardo Dias, Coordenador da Área de Planeamento e Controlo de Gestão, que fez questão de ressaltar que o Orçamento parte de uma estimativa de fecho para 2025. No caso da USP, agregadora de diversas áreas, tem como objetivos a racionalização de custos, a especialização e rentabilização de recursos traduzidos em ganhos de eficiência, obtenção de economias de escala e eliminação de desperdícios nas atividades de suporte. O objetivo orçamental permanece fixo na obtenção do resultado nulo, onde as despesas correspondem às receitas. No caso da Atividade Sindical, Ricardo Dias fez referência aos desafios

enfrentados pelos trabalhadores bancários, principalmente na subida do custo de vida enquanto os salários permanecem praticamente estagnados.

O responsável identificou a defesa dos reformados como prioridade estratégica acompanhada de medidas concretas para assegurar justiça social e dignidade. Também a negociação coletiva será uma área desafiante, procurando garantir aumentos salariais e valorização do trabalho bancário.

SAMS

O Orçamento na vertente SAMS foi aprofundado por José Carlos Caiado, assessor do Conselho Executivo, que prevê a continuação das medidas tomadas em anos anteriores, mas com um impacto menor em 2026. O responsável explicou que o valor orçamentado parte da consolidação da atividade face a 2025 na prestação interna de cuidados para os beneficiários e também na relação com entidades externas. Haverá ainda um reforço moderado

das contribuições por via dos aumentos salariais e a diversificação de parcerias externas de modo a reforçar e rentabilizar a capacidade instalada.

José Carlos Caiado revelou ainda a intenção de haver um forte investimento na renovação de infraestruturas, no investimento em equipamento médico pesado e em soluções informáticas de apoio à prestação de cuidados.

O desperdício e despesa continuarão a ser enormes desafios para 2026.

Investimento

Por seu turno, António Fonseca referiu que o mais importante passa por garantir a sustentabilidade do SAMS nos próximos anos e é para isso que a Direção tem trabalhado. "Esta casa não podia continuar a dar prejuízo, tinha de reverter os resultados e conseguimos fazê-lo".

O presidente da Direção e da Comissão Executiva referiu que o investimento nas infraestruturas e na manutenção vai ser uma realidade porque o Hospital já começa a



a decisão de encerrar o espaço classificando-o como ato corajoso da Direção, já que dava prejuízo todos os anos. “Foi um mal necessário”. Ouvidos os conselheiros inscritos e esclarecidas todas as dúvidas, procedeu-se à votação. Os documentos mereceram a aprovação de uma larga maioria dos conselheiros, com apenas quatro abstenções.

Lutuosa

O Ponto 2 da Ordem de Trabalhos disse respeito ao regulamento da Lutuosa.

António Fonseca tomou a palavra para dizer que ao longo dos anos, a Lutuosa “tem estado em morte lenta e ninguém se tem preocupado com isso”.

O presidente do MAIS referiu que o regulamento não sofre atualizações desde 2004 e só permite sete chamadas de capital por ano, estando o Sindicato a fazer, há vários anos, nove, um número substancialmente baixo face aos óbitos. “Temos de resolver este problema com seriedade. Esta alteração do regulamento não oferece solução nenhuma de resolução, mas traz alguma flexibilidade para a Direção tomar decisões de aumentar o número de chamadas de capital, por exemplo. Somos um Sindicato com palavra, que cumpre as suas responsabilidades”, disse. Alguns conselheiros teceram considerações sobre o tema tendo-se

procedido de seguida à votação. A proposta contou apenas com dois votos contra, tendo sido aprovada por larga maioria.

Negociação coletiva

No ponto fora da Ordem de Trabalhos, Cristina Damião forneceu esclarecimentos sobre a contratação coletiva, em especial sobre a questão da tabela única para ativos e reformados, referindo que o compromisso sindical dos três Sindicatos Bancários de valorização das pensões está a ser cumprido.

A responsável do Pelouro da Contratação explicou ainda que todos os anos são enviadas propostas de Acordo de Empresa (AE) para outras entidades fora do setor bancário, dando o exemplo do Banco CTT e da Revolut, que recusam sentar-se à mesa para negociar sendo necessário recorrer à conciliação.

No mesmo ponto, António Fonseca falou sobre a greve geral, elogiando o grupo de trabalho dedicado ao tema por toda a informação prestada aos sócios.

O presidente do Mais Sindicato falou ainda sobre a decisão de acionar o Fundo de Greve, sendo mais um incentivo para os bancários aderirem à causa. “Fechámos alguns balcões, alguns bancos utilizaram a estratégia do teletrabalho para dissuadir a greve, alguns balcões tiveram um ou dois elementos só para dizerem que não tinham fechado”. 

dar sinal de degradação. “Temos de continuar a manter a nossa qualidade”, explicou.

António Fonseca falou sobre o objetivo de melhorar as práticas atuais no sentido de “cortar as gorduras” que o Sindicato ainda mantém.

Falando especificamente do Centro de Férias e Formação em Ferreira do Zêzere, António Fonseca defendeu

para 2026



CFC com parecer positivo

A Comissão Fiscalizadora de Contas (CFC) deu parecer favorável à aprovação das três vertentes do Orçamento apresentado, referindo que as mesmas “respeitam os princípios orçamentais de rigor e prudência e incorporam esforços para a contenção e/ou redução de gastos em todas as áreas do Sindicato, salvaguardando a melhoria da qualidade dos serviços prestados”.

Falando perante os conselheiros, Fernando Martins referiu que os resultados são muito positivos, tendo culminado numa situação financeira estável após uma recuperação iniciada em 2022 e depois de uma série de anos com resultados negativos. Fernando Martins alertou para as necessidades a curto prazo, nomeadamente a necessidade de investimento nas infraestruturas e na aquisição de equipamento médico de última geração.

O elemento da CFC falou ainda sobre a situação do SNS, bem como a previsível deterioração da situação económica, social e política na Europa que podem eventualmente obrigar a um comportamento de maior contenção.



INÊS F. NETO

Como é tradicional, o Orçamento do Mais Sindicato apresenta-se estruturado nas suas três áreas organizacionais: Atividade Sindical, SAMS e Unidade de Serviços Partilhados (USP).

A USP mantém o objetivo que levou à sua criação, ou seja, resultado nulo entre despesas e ganhos.

De forma a refletir o propósito, o orçamento indica que aos gastos corresponderão os respetivos rendimentos, quantificados no valor dos serviços prestados à Atividade Sindical e ao SAMS.

Assim, para 2026 estão previstos 5.025.928 euros, mais 6% do que em 2025. Os gastos com o pessoal são a rubrica com maior peso, 76% do total orçamentado.

Atividade Sindical

O Orçamento referente à Atividade Sindical é o reflexo de um conjunto de variáveis que, direta ou indiretamente, condicionam o presente e o futuro dos bancários e, consequentemente, do Sindicato: a evolução tecnológica do setor e os seus efeitos no emprego e nas condições de trabalho; os lucros consolidados da banca nos últimos anos, que

contrastam com os aumentos salariais; o posicionamento das instituições de crédito (IC) à mesa de negociações face às reivindicações sindicais; a redução do volume de emprego no setor e a manutenção da sustentabilidade financeira do MAIS que lhe permita desenvolver as ações necessárias na defesa dos trabalhadores que representa. Relativamente ao emprego, admite-se na introdução do Orçamento que “a digitalização e a inteligência artificial são hoje realidades incontornáveis. Processos antes realizados por equipas numerosas são agora automatizados, reduzindo postos de trabalho e alterando funções tradicionais”. Mas não assume a derrota: “Esta transformação, embora inevitável, deve ser acompanhada por políticas que assegurem a reconversão profissional e a proteção dos trabalhadores”, lê-se. O Sindicato “manterá uma vigilância ativa sobre estas mudanças, garantindo que a inovação não se traduz em precariedade ou perda de direitos”, garante-se.

“É neste contexto que se impõe uma ação sindical firme, capaz de responder aos desafios e de garantir que os trabalhadores não são relegados para segundo plano

num setor que continua a apresentar resultados robustos”, acrescenta o documento.

Reformados

Entre as prioridades do Sindicato para 2026 destaca-se a situação dos bancários reformados, pois muitos recebem pensões que se aproximam perigosamente do salário mínimo nacional.

“Esta realidade é particularmente injusta, tendo em conta que diversas reformas antecipadas foram impostas pelas instituições, que pressionaram os trabalhadores a aceitar condições que hoje se revelam penalizadoras”. Ou seja, as IC’s beneficiaram da redução de quadros, mas agora negam continuamente atualizações dignas das pensões, “perpetuando uma perda de poder de compra que compromete a qualidade de vida dos reformados”.

Assim, é necessário garantir que aqueles que contribuíram para o sucesso das instituições tenham acesso a condições de vida compatíveis com a sua história profissional. Trata-se de uma questão financeira, mas também “de um imperativo ético e social: reconhecer o valor de quem dedicou décadas ao setor e hoje enfrenta dificuldades”.

Análise ao Orçamento

Bons resultados reforçam sustentabilidade

O Orçamento para 2026 prevê mais um ano de bons resultados, consolidando um ciclo de saldos positivos no SAMS iniciado em 2022 e que interrompeu o longo período de registos negativos. Em termos globais, as contas do Mais Sindicato pressupõem um resultado de 6,1 milhões de euros, repartidos entre a Atividade Sindical e o SAMS, com 1,9 milhões de euros e 4,2 milhões de euros, respetivamente. Estes números permitem, através de uma gestão rigorosa, um forte investimento no SAMS, nomeadamente na renovação de infraestruturas e de equipamento médico pesado. Já do ponto de vista sindical, a Direção estabeleceu como prioridade estratégica a defesa dos reformados, cujas pensões estão quase ao nível do salário mínimo

Nesse sentido, a Direção considera a defesa dos reformados uma prioridade estratégica que será “acompanhada de medidas concretas para assegurar justiça e dignidade”.

Aumentos salariais

Quanto à negociação coletiva, no Orçamento assume-se que

será “desafiante”, mas com um objetivo claro: “Garantir aumentos salariais que permitam recuperar gradualmente o poder de compra, partilhar os ganhos de produtividade e valorizar o trabalho bancário”. A proposta de atualização de 5,7% em todas as tabelas e cláusulas de expressão pecuniária é

simultaneamente uma reivindicação e a necessidade para assegurar “justiça social e equilíbrio económico” num setor que continua a apresentar resultados positivos. Ainda nesta matéria, a Direção pretende abranger instituições que não são subscritoras de nenhuma convenção, de forma a garantir aos ►

Quadro 1 Atividade Sindical: Perspetiva global

	Realizado 2024	Estimado 2025	Orçamento 2026	Estrutura %	Variação	
					E25/R24	026/E25
Gastos	7 348 715 €	7 128 249 €	7 040 508 €	100%	-3%	-1%
Custo Merc. Vend. Mat. Cons.	18 238 €	11 822 €	10 032 €	0%	-35%	-15%
Fornec. e Serv. Externos	3 520 359 €	3 496 682 €	3 758 300 €	53%	-1%	7%
Gastos com o Pessoal	2 505 277 €	2 663 258 €	2 299 241 €	33%	6%	-14%
Gastos de Deprec. e Amort.	445 945 €	436 558 €	442 225 €	6%	-2%	1%
Provisões do Período	117 232 €	0 €	0 €	0%	-100%	-
Outros Gastos	716 143 €	494 100 €	504 691 €	7%	-31%	2%
Gastos de Financiamento	25 521 €	25 829 €	26 019 €	0%	1%	1%
Rendimentos	9 512 540 €	9 268 713 €	8 968 508 €	100%	-3%	-3%
Serviços Prestados	2 375 334 €	2 329 660 €	2 340 900 €	26%-	2%	0%
Quotiz./Contrib.	5 915 209 €	6 042 400 €	6 094 600 €	68%	2%	1%
Reversões	278 900 €	6 044 €	0 €	0%	-98%	-100%
Outros Rendimentos	362 785 €	442 856 €	278 908 €	3%	22%	-37%
Juros e Outros Rend. Similares	580 312 €	447 753 €	254 100 €	3%	-23%	-43%
Resultado Líquido do Exercício	2 163 824 €	2 140 464 €	1 928 000 €	-	-1%	-10%



seus trabalhadores os mesmos direitos dos restantes bancários.

Gastos e rendimentos

A Direção frisa que o Orçamento da Atividade Sindical foi elaborado com "rigor e transparência" e orientado por princípios de "racionalização e otimização de recursos, redução

de gastos e adoção de políticas de eficiência energética".

"Prevê-se um aumento da atividade sindical e da oferta de lazer, sem comprometer a sustentabilidade financeira, mesmo num cenário de atualização salarial", conclui.

O Orçamento prevê para 2026 um saldo positivo de 1.928.000 euros,

menos 1% do que o estimado para 2025: 2.140.464 euros.

O documento apresenta um total de gastos de 7.040.508 euros, contra um total de rendimentos de 8.968.508 euros.

Do lado da despesa, as duas rubricas com maior peso são "fornecimentos e serviços externos", no valor de 3,8 milhões de euros, e "gastos com o pessoal", no montante de 2,3 milhões de euros, correspondendo, respetivamente, a 53% e 33% do total de gastos.

Estes valores correspondem a uma variação de 262 mil euros (+7%) para 2026 nos "fornecimentos" e uma variação negativa de 364 mil euros (-14%) nos "gastos com pessoal".

Já nos rendimentos, salientam-se as rubricas "quotizações", no montante de 6 milhões de euros, representando 68% do total, com um aumento de 1%; e a "prestação de serviços", no montante de 2,3 milhões de euros (26% do total), com um aumento de 0,5%. ▶

Quadro 2 Atividade Sindical: Quotizações

	Realizado 2024	Estimado 2025	Orçamento 2026	Estrutura %	Variação	
					E25/R24	O26/E25
Quotiz./Contrib.	5 915 209 €	6 042 400 €	6 094 600 €	100%	2%	1%
Quotizações Sindicais	5 874 253 €	6 001 400 €	6 053 600 €	99%	2%	1%
Outras	40 956 €	41 000 €	41 000 €	1%	0%	0%

Quadro 3 Parque de Campismo e Caravanismo

	Realizado 2024	Estimado 2025	Orçamento 2026	Estrutura %	Variação	
					E25/R24	O26/E25
Gastos	1 540 255 €	1 615 622 €	1 676 167 €	100%	5%	4%
Custo Merc. Vend. Mat. Cons.	4 159 €	2 041 €	2 039 €	0%	-51%	0%
Fornec. e Serv. Externos	817 281 €	895 029 €	934 299 €	56%	10%	4%
Gastos com o Pessoal	566 636 €	583 912 €	600 497 €	36%	3%	3%
Gastos de Deprec. e Amort.	118 836 €	110 881 €	115 058 €	7%	-7%	4%
Provisões do Período	2 417 €	0 €	0 €	0%	-100%	-
Outros Gastos	16 747 €	7 210 €	7 228 €	0%	-57%	0%
Gastos de Financiamento	14 180 €	16 549 €	17 046 €	1%	17%	3%
Rendimentos	1 954 394 €	2 037 330 €	2 072 204 €	100%	4%	2%
Serviços Prestados	1 911 504 €	1 997 580 €	2 018 600 €	97%	5%	1%
Outros Rendimentos	42 889 €	39 750 €	53 604 €	3%	-7%	35%
Resultado Líquido do Exercício	414 138 €	421 708 €	396 037 €	-	2%	-6%



SAMS

Saldos positivos permitem novos investimentos

Nos últimos anos, o SAMS conseguiu inverter a tendência, apresentando resultados positivos e consolidando a trajetória de sustentabilidade que garante a possibilidade de investir em recursos humanos e meios tecnológicos, fundamentais para uma prestação de cuidados de saúde de qualidade

INÊS F. NETO

Para manter a qualidade da prestação de serviços que é a sua marca distintiva, o SAMS projeta para os próximos anos um forte investimento na renovação de infraestruturas e de equipamento médico pesado, mas também em soluções informáticas e na digitalização dos processos de trabalho. Para isso, lê-se no Orçamento, “é fundamental garantir um resultado de exploração positivo que permita financiar os investimentos previstos”.

O documento é taxativo sobre o objetivo implícito para 2026: a consolidação da trajetória de sustentabilidade do SAMS, “através de um desempenho operacional positivo e de uma maior eficiência e

performance económico-financeira, de modo a garantir a possibilidade de continuar a investir em recursos humanos e em meios tecnológicos fundamentais para uma prestação de cuidados de saúde de qualidade.”

Demografia

Os problemas que o SAMS enfrenta não são novos, mas acentuam-se. Um deles é incontornável: o envelhecimento do universo de beneficiários, superior à realidade do país.

O perfil demográfico e epidemiológico da população beneficiária do SAMS tem “impactos diretos sobre os modelos de financiamento, organização e modelo de prestação de cuidados no subsistema de saúde”, salienta o documento, especificando que a proporção de beneficiários

com idade superior a 65 anos “tem conduzido a uma intensificação da carga da doença, em particular das doenças crónicas, incapacitantes e de evolução prolongada”. Fatores que “determinam maior pressão sobre a rede de prestação de cuidados de saúde” e acarretam uma “tendência de crescimento estrutural dos custos associados”.

Face a esta característica, o SAMS enfrenta desafios na sua dupla função de financiador e de prestador de cuidados de saúde. No primeiro caso, o subsistema dos bancários tem de responder às necessidades de acessibilidade e de qualidade; já como financiador, “impõe-se o reforço dos mecanismos de contratualização e parcerias com entidades financiadoras externas” 

e, em paralelo, uma continuação na garantia da manutenção dos níveis de financiamento através das contribuições dos beneficiários". Por outro lado, fatores como a incorporação de tecnologias, a inovação terapêutica, a digitalização dos processos, a necessidade de modernização infraestrutural e o reforço das exigências regulatórias "exigem um planeamento integrado e orientado para a obtenção de melhoria de resultados", lê-se no documento.

Consolidação

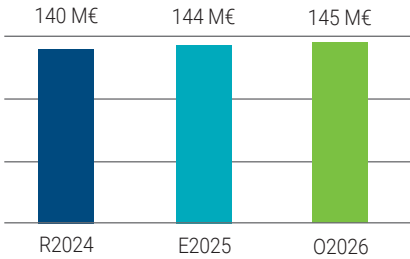
Assim, em termos económicos e financeiros, o Orçamento para 2026 espelha "uma linha de consolidação e diversificação da atividade a realizar ao longo do próximo ano, bem como a consolidação dos processos de transformação" que permitam responder aos desafios. Nesse sentido, o Conselho Executivo tem um duplo objetivo: a diversificação e reforço de parcerias com entidades externas (que permitam melhorar o nível de financiamento do SAMS) e uma maior internalização de cuidados de saúde.

Ou seja, internalização de cuidados e o alargamento da base de utentes "são fundamentais para contribuir para a sustentabilidade do SAMS a médio e longo prazo".

Resultado positivo

O Orçamento da atividade do SAMS para 2026 apresenta um saldo positivo de 4,2 milhões de euros, refletindo, de forma global, uma consolidação dos resultados positivos face ao previsto para 2025. "Este desempenho resulta do esforço de contenção e otimização dos gastos, que registam um aumento de 2%, contrastando com a evolução negativa estimada para os rendimentos, que deverão decrescer cerca de 2%", menciona o documento. E conclui: "Apesar deste contexto, o saldo projetado confirma a manutenção de uma trajetória financeira equilibrada e sustentável." Detalhando, refira-se que o Orçamento prevê um resultado líquido de 4.172.001 euros, contra os 9.898.640 euros estimados para 2025. Este saldo resulta de um total de gastos de 142.605.909 euros (139.356.064 euros em 2025), com um total de rendimentos de

Volume de Negócios



146.777.910 euros (149.254.705 euros estimados para 2025). O volume de negócios apresenta um aumento de 0,8 milhões de euros (+1%). O decréscimo do saldo em 5,7 milhões de euros é justificado essencialmente pelo "crescimento projetado dos custos com pessoal, no montante de 2,4 milhões de euros, aliado a um decréscimo dos resultados extraordinários, no montante de 3,1 milhões de euros".

Benefícios

Quanto aos encargos do SAMS com a atribuição de Comparticipações, prevê-se que atinjam um total de 33,5 milhões de euros em 2026.

Quadro 1 SAMS: Perspetiva global

	Realizado 2024	Estimado 2025	Orçamento 2026	Estrutura %	Variação E25/R24 O26/E25	
Gastos	137 854 836 €	139 356 064 €	142 605 909 €	100%	1%	2%
Custo Merc. Vend. Mat. Cons.	16 304 567 €	16 065 990 €	16 500 390 €	12%	-1%	3%
Fornec. e Serv. Externos	43 838 414 €	47 957 320 €	47 948 817 €	34%	9%	0%
Gastos com o Pessoal	36 715 143 €	36 314 100 €	38 687 735 €	27%	-1%	7%
Gastos de Deprec. e Amort.	2 295 551 €	2 278 272 €	2 881 957 €	2%	-1%	26%
Perdas por Imparidade	1 153 659 €	630 000 €	630 000 €	0%	-45%	0%
Provisões do Período	73 127 €	782 974 €	0 €	0%	>100%	-100%
Gastos c/ Comparticipações	35 071 977 €	32 885 000 €	33 500 000 €	23%	-6%	2%
Outros Gastos	2 267 242 €	2 323 188 €	2 337 450 €	2%	2%	1%
Gastos de Financiamento	135 158 €	119 220 €	119 560 €	0%	-12%	0%
Rendimentos	142 415 403 €	149 254 705 €	146 777 910 €	100%	5%	-2%
Vendas	4 529 239 €	4 702 350 €	4 816 830 €	3%	4%	2%
Serviços Prestados	43 726 219 €	44 275 220 €	44 421 330 €	30%	1%	0%
Quotiz./Contrib.	91 486 814 €	95 084 720 €	95 600 520 €	65%	4%	1%
Reversões	536 878 €	0 €	0 €	0%	-100%	-
Outros Rendimentos	1 724 257 €	4 187 322 €	1 674 230 €	1%	>100%	-60%
Juros e Outros Rend. Similares	411 996 €	1 005 093 €	265 000 €	0%	>100%	-74%
Resultado Líquido do Exercício	4 560 566 €	9 898 640 €	4 172 001 €	-	>100%	-58%



Quadro 2 SAMS: Quotizações e contribuições

	Realizado 2024	Estimado 2025	Orçamento 2026	Estrutura %	Variação	
					E25/R25	O26/E25
Quotiz./Contrib.	91 486 814 €	95 084 720 €	95 600 520 €	100%	4%	1%
Instituições - Regime Geral	70 277 696 €	73 482 099 €	73 565 999 €	77%	5%	0%
Trabalhadores - Regime Geral	17 453 078 €	17 813 201 €	18 169 501 €	19%	2%	2%
Outras - Regime Geral	6 921 €	6 920 €	6 920 €	0%	0%	0%
Trabalhadores - Regime Especial	3 749 120 €	3 782 500 €	3 858 100 €	4%	1%	2%

Quadro 3 SAMS: Análise Global por Empresas

	Realizado 2024	Estimado 2025	Orçamento 2026	Estrutura %	Variação	
					E25/R24	O26/E25
Gastos	137 854 836 €	139 356 065 €	142 605 910 €	100%	1%	2%
Serviços Centrais e de Apoio	12 841 794 €	7 588 399 €	7 358 800 €	5%	-41%	-3%
Hospital SAMS	37 103 918 €	42 773 859 €	44 053 800 €	31%	15%	3%
Centro Clínico de Lisboa	33 692 712 €	36 735 497 €	37 559 886 €	26%	9%	2%
Clinicas SAMS	9 048 519 €	9 677 594 € 1	0 005 567 €	7%	7%	3%
SAMS Optical	2 299 496 €	1 881 400 €	1 958 404 €	1%	-18%	4%
SAMS Pharma	601 261 €	615 845 €	656 443 €	0%	2%	7%
Lar de Idosos	2 851 594 €	3 114 405 €	3 353 444 €	2%	9%	8%
Comparticipações	39 415 543 €	36 969 066 €	37 659 566 €	26%	-6%	2%
Rendimentos	142 415 403 €	149 254 705 €	146 777 910 €	100%	5%	-2%
Serviços Centrais e de Apoio	1 253 361 €	3 638 265 €	394 620 €	0%	>100%	-89%
Hospital SAMS	47 391 275 €	46 713 350 €	46 737 310 €	32%	-1%	0%
Centro Clínico de Lisboa	45 289 212 €	45 852 120 €	46 248 120 €	32%	1%	1%
Clinicas SAMS	9 011 169 €	8 988 350 €	8 932 610 €	6%	0%	-1%
SAMS Optical	3 694 991 €	3 090 420 €	3 225 650 €	2%	-16%	4%
SAMS Pharma	590 583 €	600 750 €	630 900 €	0%	2%	5%
Lar de Idosos	2 537 392 €	2 642 020 €	2 930 060 €	2%	4%	11%
Comparticipações	32 647 420 €	37 729 430 €	37 678 640 €	26%	16%	0%
RESULTADO	4 560 566 €	9 898 640 €	4 172 000 €	-	>100%	58%
Serviços Centrais e de Apoio	-11 588 433 €	-3 950 134 €	-6 964 180 €	-	-66%	-76%
Hospital SAMS	10 287 356 €	3 939 491 €	2 683 510 €	-	-62%	32%
Centro Clínico de Lisboa	11 596 500 €	9 116 623 €	8 688 234 €	-	-21%	5%
Clinicas SAMS	-37 350 €	-689 244 €	-1 072 957 €	-	>100%	-56%
SAMS Optical	1 395 495 €	1 209 020 €	1 267 246 €	-	-13%	-5%
SAMS Pharma	-10 678 €	-15 095 €	-25 543 €	-	41%	-69%
Lar de Idosos	-314 202 €	-472 385 €	-423 384 €	-	50%	10%
Comparticipações	-6 768 123 €	760 364 €	19 074 €	-	>100%	97%

Já em relação aos regimes de assistência, o Orçamento estima 32 milhões de euros para o Regime Geral e 1,5 milhões de euros para o Regime Especial.
Prevê-se ainda um valor global de 92,9 milhões de euros (+1%)

nos benefícios a atribuir aos beneficiários, correspondentes quer a comparticipações pelo recurso a entidades externas (entidades convencionadas e regime livre), quer a descontos efetuados pelo recurso à

prestação interna.Quanto às principais unidades do SAMS, – o Centro Clínico de Lisboa e o Hospital – o Orçamento para 2026 prevê um resultado líquido de 8.688.234 euros e de 2.683.510 euros, respetivamente. 



Visita à **CASA ANADIA**

Abrantes | 7 | março | 2026

Visita à **Casa Anadia**
na **Quinta do Bom Sucesso**
seguido de almoço
na **Quinta das Oliveiras**
Lanche

Dia da
Mulher

Partida às 8h do Palácio da Justiça em Lisboa
– Rua Marquês da Fronteira.
Regresso pelas 19 horas

Preço:

Sócios – **45€**

Cônjuges e filhos de sócios a partir dos 18 anos – **50€**

Filhos de sócios até 3 anos – **Gratuito**

Filhos de sócios dos 4 até aos 17 anos – **25€**

Não Sócios – **60€**

Mais
Sindicato do
Sector Financeiro



COMISSÃO DE
IGUALDADE

Inscrições por email administrativa@mais.pt

A imaginação que ganha forma

O curso Vitral, Fusão e Prata faz parte do calendário formativo artístico do Sindicato há vários anos. Graça Cravo e Vítor Cravo são os formadores e à Mais Bancário não só explicaram o que envolve a criação de uma peça em vidro como deixaram um apelo: “Venham aprender connosco!”

PEDRO GABRIEL

Pouco passa das 11h00 de uma quarta-feira normal e numa das salas do Mais Sindicato já se trabalha o vidro, o ator principal do curso Vitral, Fusão e Prata.

Graça e Vítor explicam no que consiste a aprendizagem. “[A formação em] vitral consiste em arranjar moldes para recortar que colocamos em cima do vidro e marcamos com um marcador. Posteriormente separamos os pedaços com alicates e polimos a peça para a colocar na medida exata que está no papel. Depois juntamos todas e pomos uma fita de cobre em toda a volta para completar o puzzle”.

O vidro colorido, denominado Vitral Tiffany, é feito especialmente para este tipo de peças, sendo o principal material usado juntamente com uma fita de cobre autocolante que o envolve.

Vítor Cravo explica que é tudo feito nas aulas.

“Encomendamos o vidro já com cor. Estes podem levar com raios solares que não perdem a coloração, é o vitral que encontramos nas igrejas. Depois fazemos tudo aqui, marcamos os moldes, cortamos o vidro...”.

Fazer arte

O processo de criação de uma peça começa com um primeiro desafio: pensar em ideias. “As pessoas pensam no que querem fazer, temos cadernos com moldes e fotografias de exposições feitas aqui, depois pesquisamos



Vítor Cravo com os alunos



Graça Cravo

o vidro para chegarmos a uma conclusão que encaixe no desenho que se idealizou. Quando não há tentamos adaptar”, refere Graça Cravo.

Mesmo com o vidro certo existem dificuldades. A maior prende-se com o corte do vidro. “Temos de ter cuidado a cortar, há cortes que são muito arredondados por dentro. Por vezes cortamos aqui o que conseguimos e em casa tento cortar melhor”, diz Graça Cravo.

A mexer no vidro há 30 anos, Graça Cravo diz-nos qual foi a melhor peça que ajudou a construir. “Uma das primeiras peças que fiz e que deu muito trabalho foi a Pietà porque teve de ser pintada com tintas especiais. Foi uma peça toda em vidro e a senhora decidiu oferecê-la a uma igreja. Na altura não se tirava fotografias às peças e tenho pena de não ter ficado com nenhuma”.

Entre as peças que saem com mais regularidade contam-se as alusivas à religião, como Santo António ou São José, mas também muitos candeeiros. Mas Graça Cravo quer mais e deixou um apelo a todos os sócios do Mais Sindicato interessados no tema. “Queremos mais pessoas aqui, venham ter connosco para aprender!”.

O curso realiza-se todas as quartas-feiras, das 10h00 às 12h00 e das 14h00 às 16h00. Conheça este e outros cursos em www.mais.pt > Atividade Sindical > Serviços > Formação > Formação Artística. 📌



O fim da confiança na relação laboral

Nos últimos anos, a lógica da confiança foi substituída pela lógica do risco, a cooperação deu lugar à desconfiança e o discurso da “família bancária” cedeu perante práticas de gestão agressivas, assentes no medo e na litigância

JOÃO ESCARDUÇA*

A profissão de bancário foi, durante largas décadas do século passado, altamente prestigiada, valorizada e cobiçada. Vista como um lugar seguro, que garantia emprego para a vida, possuía também associada ao seu

desempenho uma aura de respeitabilidade, distinção e notoriedade que poucas profissões podiam reclamar para si. Salários bastante acima da média, horários pouco pesados e que permitiam uma fácil conciliação

com a vida familiar, acesso a empréstimos com juros muito abaixo do praticado no mercado, reforma contratualizada e programada para bem mais cedo do que a generalidade dos trabalhadores, bónus de final de carreira, serviços de saúde de excelência e a certeza de que, entrado para a banca, a “vida estava feita”.

Ocorreu-me este tema ao ouvir um dos maiores atores portugueses, o consagrado José Raposo, dizer que deu um desgosto à mãe ao não comparecer numa entrevista de trabalho que lhe tinham arranjado na Caixa Geral de Depósitos e que, em vez disso, foi a uma audição ao Teatro Ádóque, onde Francisco Nicholson o descobriu e lhe permitiu enveredar por uma carreira que nada tinha a ver com aquela que a mãe havia sonhado para o filho. Estávamos em 1981 e a banca, não só em Portugal, prosperava, crescia e desenvolvia-se sem paralelo com nenhum outro sector da economia.

Do sentimento de pertença...**

No início dos anos 80, ser bancário equivalia a independência financeira, prosperidade familiar, prestígio social e liberdade para pensar e atuar. Não podemos nunca olvidar o percurso e a obra dos trabalhadores bancários portugueses que ainda hoje persiste e que é visível em vários domínios. Foram os bancários, organizados em associações sindicais, que criaram aquele que ainda hoje é o maior sindicato nacional e que permitiram, através do SAMS, criar um hospital, um centro clínico, clínicas regionais, parque de campismo e uma panóplia de serviços que, também por isso, tornavam a profissão de bancário alvo de admiração e consideração generalizadas. O Banco não era visto como apenas um empregador, era uma instituição à qual se “pertencia”, com identidade própria, com investimento na formação e onde se acreditava que à dedicação profissional corresponderia, sempre, a segurança no emprego.

... ao desígnio de “descartável”

Com o dealbar do novo século e do novo milénio este paradigma alterou-se drasticamente e os bancos deixaram de ser o farol de direitos e de respeito pelo desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores para passarem a ser instituições geridas de forma a visar a máxima obtenção de lucro, custe o que custar, doa a quem doer.

É neste contexto de prioridade absoluta aos lucros que surgem os processos de reestruturação, fusões, privatizações, secundarizando o trabalhador bancário que deixou de ser visto como um ativo estratégico de longo prazo e passou progressivamente a ser tratado como descartável e encarado como um custo dispensável, facilmente substituível.

A lógica da confiança foi substituída pela lógica do risco, a cooperação deu lugar à desconfiança e o

discurso da “família bancária” cedeu perante práticas de gestão agressivas, assentes no medo e na litigância. A forma como se desenvolveram os departamentos de recursos humanos e o investimento cada vez maior na contratação das principais sociedades de advogados para lidar com os processos disciplinares dos trabalhadores é ilustrativa da forma como os bancos olham para a actividade bancária nos dias que correm e, sobretudo, da forma distante e impessoal com que os bancos tratam o actual capital humano de que dispõem. De uma vez por todas os trabalhadores têm de se consciencializar que, na banca, as entidades patronais, na maior parte dos casos, não têm qualquer consideração ou respeito pela dedicação e pela antiguidade de um trabalhador e que qualquer erro ou distração no trabalho será punido muito provavelmente com o despedimento, especialmente se desse erro advierem consequências para o banco, mesmo que este não tenha prejuízo.

A cultura do contencioso

Estamos perante uma mudança de paradigma que não é apenas jurídica ou económica, mas essencialmente cultural. Para além da alteração da própria profissão (recorde-se que os bancários são hoje obrigados a vender de tudo, desde pernoitas em hotel a automóveis e fortemente pressionados a obter resultados com essas vendas), a cultura organizacional bancária actualmente revela uma crescente formalização excessiva das relações internas, o uso sistemático e recorrente de processos disciplinares, a proliferação de procedimentos de *compliance* com impacto direto na esfera laboral, a ausência de formação adequada e a normalização do contencioso como resposta a conflitos internos.

Este ambiente gera um efeito de erosão da confiança laboral, promovendo relações marcadas pelo medo, pela hostilidade e pelo recuo no exercício de direitos fundamentais do trabalhador.

Trabalhadores sindicalizados são trabalhadores mais protegidos e melhor preparados para enfrentar e combater os abusos de um sector de actividade que, resguardado e amparado pelos “novos velhos ventos” que já se fazem sentir, se prepara, nos tempos mais próximos, para desferir um golpe fatal em toda a estrutura garantística do direito laboral português. Só associações sindicais fortes e representativas podem ser úteis na denúncia e no combate das práticas abusivas e desleais para com os trabalhadores e é fundamental esse reconhecimento para que os sindicatos possam continuar a ser a verdadeira força de resistência e de consagração de direitos a que nos habituaram ao longo de muitas e muitas décadas. 

*Advogado do Mais Sindicato

**Subtítulos da responsabilidade da Redação

Fundo de Pensões Banco de Portugal

Níveis de financiamento cumpridos

No âmbito das suas funções, a Comissão de Acompanhamento analisou o Relatório e Contas e o Relatório da Sociedade Gestora do Fundo de Pensões do Banco de Portugal relativos ao ano de 2024



PEDRO GABRIEL

O Fundo de Pensões do Banco de Portugal - Benefício Definido (FPBD) é um fundo de pensões fechado cujo

único associado é o Banco de Portugal (BdP).

O Plano de Pensões assegura o pagamento de pensões de reforma, de pensões de

sobrevivência e de subsídios por morte aos trabalhadores admitidos no Banco de Portugal até 2 de março de 2009 e o pagamento dos encargos do associado com

Quadro 1 População abrangida pelo plano de pensões

População beneficiária das pensões

	31 / 12 / 2024	31 / 12 / 2023	2023/2024	31 / 12 / 2022	2022/2023
Trabalhadores no ativo	571	609	-38	656	-47
Ex-trabalhadores com direito a pensão	255	259	-4	262	-3
Reformados	2 011	2 042	-31	2 071	-29
Pensionistas	622	598	24	592	6
Total	3 459	3 508	-49	3 581	-73
Beneficiários ¹ , em percentagem da população total	76%	75%	-	74%	-

Nota: (1) Reformados e pensionistas

População beneficiária dos SAMS (contribuições do associado)

	31 / 12 / 2024	31 / 12 / 2023	2023/2024	31 / 12 / 2022	2022/2023
Trabalhadores no ativo	1 797	1 752	45	1 721	31
Reformados	1 953	1 990	-37	2 027	-37
Pensionistas	622	598	24	592	6
Total	4 372	4 340	32	4 340	0

O DE PORTUGAL

Quadro 2 Responsabilidades passadas

Valores em euros

	31 / 12 / 2024	31 / 12 / 2023
Responsabilidades por serviços passados	1 548 536 186	1 643 184 938
Reformados e pensionistas	1 155 564 609	1 207 473 836
Trabalhadores no ativo e ex-trabalhadores com direito de pensão	392 971 577	435 711 102

contribuições pós-emprego para o SAMS respeitante à totalidade dos trabalhadores.

O Plano de Saúde assume as responsabilidades com o pagamento de comparticipações em despesas de saúde no período pós-emprego e abrange a totalidade dos trabalhadores.

Quadro 3 Evolução do fundo

Valores em euros

	2024	2023	Diferença
Valor Fundo 31-12-2023	1 726 657 758	1 695 381 698,00	31 276 060,00
Despesas	-84 155 569	-85 497 529,72	1 341 960,72
Pensões	-73 112 462	-80 020 700,68	6 908 238,68
Comparticipações Plano de Saúde	-3 689 606	-3 231 962,06	-457 643,94
Outras Despesas	-7 233 614	-2 244 866,98	-4 988 747,02
Comissões de depósito (custódia)	-119 888		-119 888,00
Receitas	-16 181 626	116 773 590,03	-132 955 216,03
Contribuições	14 508 235	14 849 486	-341 251,00
Ganhos líquidos Investimentos		81 864 052,44	-81 864 052,44
Rendimentos	-30 689 862	19 878 233,13	-50 568 095,13
Outros Rendimentos e Ganhos		181 818,46	-181 818,46
Saldo do Fundo	-100 217 307	31 276 060,31	-131 493 367,31
Valor Fundo 31-12-2024	1 626 440 451	1 726 657 758,31	-100 217 307,31



População

A repartição da população abrangida traduz-se num elevado peso das responsabilidades com pensões em pagamento no total das responsabilidades, condicionando a política de investimento do património do Fundo.

No **Quadro I**, apresenta-se a população abrangida pelo Plano de Pensões.

O grupo de beneficiários (reformados e pensionistas) é preponderante na população abrangida, passando de 75,3% em 2023 para 76,1%, embora registe um decréscimo do seu número em relação a 2024 (-0,3%).

Entre 2023 e 2024 os participantes passaram de 24,7% da população abrangida para 23,9%, com uma redução de 4,8% no período.

A população total decresce - 1,4% (-2,0% em 2023) por efeito sobretudo da diminuição do número de Participantes entre 2022 e 2023, especialmente dos trabalhadores ativos, -6,2% (-7,2% em 2023).

Responsabilidades

O **Quadro II** mostra as Responsabilidades Passadas.

O peso dos reformados e pensionistas representa 75% do total e os participantes ativos e ex-trabalhadores os restantes 25%.

Evolução do Fundo

A evolução do valor do Fundo encontra-se espelhada no **Quadro III**,

sendo que se verifica uma diminuição de 5,8%.

Níveis de financiamento

Todos os níveis de financiamento respeitam os preceitos regulamentares da ASF e do BdP, com os seguintes

valores: Nível de Financiamento global (105,03%), Cumprimento do Mínimo de Solvência (138,10%) e Cumprimento do Mínimo do Aviso do BdP n.º 12/2001 (106,30%).

Por fim, no **Quadro IV**, apresenta-se a demonstração da posição financeira. ▀

Quadro 4 Demonstração da posição financeira

Valores em euros

	31 / 12 / 2024	31 / 12 / 2023
Aplicações do fundo		
Ativo		
Terrenos e edifícios	244 126 700,00	255 329 600,00
Investimentos financeiros	1 367 047 281,10	1 449 597 840,12
- De dívida pública	1 168 209 870,84	1 200 763 712,82
- De dívida supranacional	63 359 284,00	115 007 576,00
- Unidades de participação de fundos de investimento	135 478 126,26	133 826 551,30
Numerários e depósitos bancários	7 681 146,75	7 570 612,98
Devedores gerais	9 005 003,05	14 417 772,93
- Estado e outros entes públicos	2 747,00	828,00
- Outras entidades	9 002 256,05	14 416 944,93
Acréscimos e diferimentos	5 398 435,30	5 581 668,44
Total do ativo	1 633 258 566,20	1 732 497 494,47
Passivo		
Credores gerais	-5 906 283,55	-4 979 123,31
- Estado e outros entes públicos	-1 102 401,06	-1 174 211,33
- Outras entidades	-4 803 882,49	-3 804 911,98
Acréscimos e diferimentos	-911 832,03	-860 612,83
Total do passivo	-6 720 399,13	-5 839 736,14
Total das aplicações do Fundo	1 626 440 450,62	1 726 657 758,33

Viagens | 2026

DE 23
SETEMBRO
A 4
OUTUBRO

As Cores da Índia

Programa elaborado para um mínimo de 20 participantes

Quarto duplo

2.760€

Quarto individual

3.210€

DE 19 A 23
OUTUBRO

Andaluzia com Olivença

Programa elaborado para um mínimo de 25 participantes

Quarto duplo

1.100€

Quarto individual

1.380€

Mais Sindicato do
Sector Financeiro

Next Generation EU: poderá a prática corresponder à teoria?

Lançado como a maior resposta financeira da história da União Europeia, a implementação do programa Next Generation EU permanece lenta e limitada. A pergunta clássica “para onde vai o dinheiro?” oferece respostas díspares nas práticas dos diferentes países. Neste artigo, Steffen Lehndorff examina as falhas estruturais do programa e defende que o sucesso da transição verde depende, acima de tudo, da participação dos governos e dos atores sociais e políticos de cada Estado-membro

STEFFEN LEHNDORFF*

O programa Next Generation EU (NGEU), cujo elemento central é o Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR), representa a maior iniciativa conjunta de investimento da União Europeia (UE) de sempre, com um volume potencial total de 650 mil milhões de euros. Até 359 mil milhões de euros deste fundo serão disponibilizados sob a forma de subvenções aos Estados-membros. Lançado em 2021 e com duração até ao final de 2026, o programa baseia-se em empréstimos conjuntos da UE — uma quebra dos princípios da dívida pública, considerados invioláveis, numa escala sem precedentes, que se tornou politicamente possível no contexto da crise económica provocada pela Covid-19 em toda a Europa. Os Planos Nacionais de Recuperação e Resiliência (PRR) acordados entre a Comissão Europeia e os Estados-membros devem basear-se em “marcos e metas”,

em grande parte alinhados com as “recomendações específicas de cada país” do Semestre Europeu. Cada plano nacional deve abranger seis áreas de investimento, com pelo menos 37% dedicados à “transição verde” e outros 20% à “digitalização”.

A cobertura mediática do NGEU e do MRR — quando existe — tem sido dominada por críticas à lenta utilização dos fundos na maioria dos países. Este é inegavelmente um problema sério, enraizado em fatores como os procedimentos complexos do programa, um cronograma muito apertado para grandes projetos de infraestrutura e deficiências na administração pública em níveis regionais e locais, já conhecidas noutros programas, como o Fundo para uma Transição Justa. Contudo, é igualmente importante examinar os próprios projetos financiados — os seus objetivos e resultados. Foi exatamente isso que





fizemos num projeto recente do transform!europe, baseado em seis estudos por país (Dinamarca, França, Alemanha, Itália, Polónia e Espanha), guiados por uma pergunta-chave simples: “Em que foi gasto o dinheiro até agora?”

“Falsa” transição verde

Uma análise mais detalhada dos investimentos em “transição verde” oferece uma ideia da maior parte dos programas de despesas. Numerosos projetos visam a descarbonização do transporte público, incluindo a expansão das redes ferroviárias e a eletrificação dos serviços de transportes urbanos. Outros promovem a mobilidade elétrica para pessoas físicas e jurídicas por meio de diversos mecanismos, desde incentivos à compra de veículos elétricos até apoio público para a expansão das infraestruturas de recarga. Há ainda projetos focados

na construção civil com foco na eficiência energética e na renovação de sistemas de aquecimento — frequentemente, no caso de imóveis residenciais, por meio de subsídios financeiros para a substituição desses sistemas. Em conjunto, os estudos sobre os países da nossa amostra transmitem um panorama geral: seria inadequado ignorar os resultados importantes e positivos do NGEU de forma abrangente. Não surpreendentemente, porém, os nossos estudos por país também identificam inúmeros projetos questionavelmente rotulados como “verdes”. Considere-se, por exemplo, os subsídios dinamarqueses para o armazenamento de CO₂ no Mar do Norte — altamente controversos entre os investigadores climáticos — concedidos a uma empresa que continua a desenvolver e a explorar novas jazidas de petróleo na região. Mais fundamentalmente, governos como os da Itália e da 



TRANSIÇÃO DIGITAL

TRANSIÇÃO VERDE

RESILIÊNCIA

Alemanha dificultam o reconhecimento de prioridades estratégicas primordiais para uma “transição verde” nos seus Planos Nacionais de Redução de Riscos Climáticos (PNRRC). Certamente, existem também projetos sensatos nesses países, como a promoção da rede ferroviária de alta velocidade em Itália e os impactos positivos na cadeia de abastecimento interna, ou a promoção moderada de pontos de carregamento para carros elétricos na Alemanha. Contudo, particularmente questionáveis em ambos os países são as práticas de transferência de despesas públicas dos orçamentos nacionais para o fundo NGEU – uma abordagem que pode aliviar os cofres nacionais, mas que negligencia o objetivo do NGEU de permitir investimento público adicional.

Bons exemplos

Um exemplo proeminente e particularmente interessante da ambiguidade em torno da implementação específica de cada país do NGEU/MRR é a política industrial. Em geral, projetos explicitamente de política industrial no âmbito do MRR permanecem escassos na nossa amostra, e os existentes nem sempre servem objetivos de política ambiental ou climática claramente definidos. A impressão geral transmitida pelos nossos seis estudos coincide com a crítica recentemente publicada por Wixforth e Soder: uma grave falta de abordagens estratégicas de política industrial, tanto a nível da UE como dos Estados-membros, que combinem a transformação verde com a justiça social. Isso torna a avaliação das exceções inovadoras ainda mais importante, pois fornece informações sobre os pontos fortes e as fragilidades persistentes entre as práticas. Na nossa amostra, a Dinamarca e a Espanha implementaram os programas de política industrial de forma mais clara no âmbito do NGEU.

Na Dinamarca, um Fundo de Inovação criado em 2014 e outros fundos estatais foram ampliados com recursos do

NGEU para financiar diversas redes público-privadas, 14 das quais dedicadas à política climática. Essas parcerias entre inúmeras empresas e instituições públicas de pesquisa concentram-se em questões indiscutivelmente decisivas: união setorial, incluindo o armazenamento e a utilização do excedente de eletricidade durante períodos de sobreoferta de energias renováveis (Power-to-X), agricultura ambiental e climaticamente sustentável, abordagens de economia circular para evitar o desperdício de plástico e o já mencionado e controverso projeto de Captura e Armazenamento/Utilização de Carbono, que visa alcançar um papel de vanguarda tecnológica para a indústria dinamarquesa. Apesar das dúvidas em relação a este último, é importante notar que o governo dinamarquês já apresentava um plano sério em áreas de política industrial relevantes para o clima muito antes do NGEU. O programa está a ser usado agora para ampliar o objetivo financeiro desse plano, o que, obviamente, facilita o desembolso do valor total do fundo.

Outra iniciativa inovadora de política industrial está a ser implementada em Espanha. Com o apoio da NGEU, o governo espanhol lançou os “Projetos Estratégicos para a Recuperação e Transformação Económica” (PERTE). Estas redes público-privadas devem ser compostas por cinco ou mais empresas – das quais 45% devem ser pequenas e médias empresas – e investir pelo menos 40 milhões de euros. O Ministério da Economia estabelece os PERTE e nomeia os participantes de empresas, universidades e sindicatos. Agências governamentais e instituições de pesquisa participam na coordenação. Os 12 projetos financiados até meados de 2025 abrangem áreas como agricultura, mobilidade elétrica, produção e armazenamento de hidrogénio, descarbonização industrial e economia circular. A colaboração entre grandes e pequenas empresas, combinada com a rigorosa supervisão estatal do uso dos fundos, representa uma clara rutura

com a cultura empresarial predominante em Espanha. Sem dúvida, isso não facilita o desenvolvimento dessas redes, e o elevado esforço administrativo envolvido na sua preparação também complica a implementação dentro do prazo apertado da NGEU.

Apesar de todas as preocupações, dificuldades e desvantagens, estas poucas redes inovadoras de política industrial devem ser consideradas exemplos de abordagens estratégicas apoiadas e ampliadas (como na Dinamarca) ou iniciadas e incentivadas (como em Espanha) pelo programa NGEU. De forma mais ampla, apontam para uma constatação geral do nosso estudo: a medida em que as oportunidades oferecidas por um programa de investimento como o NGEU são aproveitadas — especialmente para a política industrial — depende principalmente dos governos dos Estados-membros.

Falhas

Essa observação pode ser demonstrada ao examinarmos três grandes deficiências no projeto e na implementação do NGEU. A primeira é a limitação nacional dos projetos financiados pela UE. O que chama a atenção nas diversas medidas de apoio à política industrial é que quase todas têm um âmbito exclusivamente nacional. Se um país (como a Alemanha) investe com hesitação apenas na expansão da sua rede de hidrogénio, um país vizinho (como a Dinamarca) pode ter de adiar ou mesmo interromper os seus planos de Power-to-X e parques eólicos *offshore*. Projetos transfronteiriços têm sido a exceção, mesmo num programa de investimento como o NGEU, embora sejam particularmente cruciais para superar a divisão centro-periférica dentro da UE. Como

afirmou Andrew Watt numa fase inicial do NGEU, “há uma necessidade urgente de investir em bens públicos genuinamente europeus, como transporte e interconexão de energia (renovável) entre os países”, para os quais “uma capacidade permanente de endividamento da UE para financiar tais projetos” é indispensável.

A segunda deficiência reside na falta de envolvimento dos atores sociais, tanto na conceção quanto na implementação dos respetivos PNRRC. Em alguns países, embora não em todos, os sindicatos e outros atores sociais foram pelo menos informados sobre os planos dos seus governos. A Polónia é o único país na nossa amostra onde, após a mudança de governo no outono de 2023, foi criado um comité de monitorização que inclui representantes de autoridades locais, organizações patronais e sindicatos, bem como académicos e ONGs. A falta mais generalizada de sustentação social de um programa tão importante da UE em muitos países está relacionada a uma terceira deficiência: a ausência generalizada de requisitos sociais e ecológicos.

É precisamente a isso que os sindicatos europeus (CES) se referem quando exigem que o programa NGEU seja continuado e, simultaneamente, reformado, de modo que o cumprimento das normas sociais e a participação dos sindicatos se tornem obrigatórios. O apelo de Werner Raza para que “a política industrial inclua cidadãos e trabalhadores” aponta na mesma direção, e o *e-book* da ÓFSE e da Social Europe, que coeditou, explica o papel decisivo desses requisitos para qualquer política industrial que vise promover uma transição que seja tanto verde quanto justa.

Critérios estratégicos

Uma abordagem baseada em requisitos abordaria a conceção básica dos fundos de investimento da UE de forma mais abrangente, como Biegon et al. já argumentou no lançamento do NGEU, quando defendeu a vinculação desses fundos a critérios específicos focados na transformação socioecológica e digital, desvinculando-os do Semestre Europeu. Essa reivindicação torna-se ainda mais relevante, visto que a Comissão Europeia considera a abordagem “baseada no desempenho” do NGEU um modelo para o próximo Quadro Financeiro Plurianual. Usando os Planos Nacionais de Energia e Clima (PNEC) como exemplo, os autores Bruegel, Pisani-Ferry e Tagliapietra, também defendem que os governos sejam obrigados a especificar as suas necessidades de investimento verde e um plano de implementação. Para “manter o Pacto Ecológico Europeu no caminho certo”, o desembolso dos fundos verdes da UE deve então ser condicionado ao cumprimento eficiente desses indicadores.

Essas abordagens direcionadas e conceitos de reforma são de fundamental importância para a ideia básica de que os elementos “verdes” e “justos” de uma transformação socioecológica devem sempre ser vistos como duas faces da mesma moeda. Incluir requisitos como a compra de produtos primários “verdes” com base em empregos de ►





alta qualidade é crucial para os urgentes e necessários “mercados líderes verdes”. Simultaneamente, a alocação de recursos estatais vinculados a condições sociais — segurança no emprego e cumprimento das normas legais e de negociação coletiva — deve ser considerada a pedra angular tanto da legitimidade democrática quanto das hipóteses de sucesso de uma transição verde. O facto de isso não estar entre os requisitos gerais do programa NGEU representa uma lacuna fundamental. No entanto, os governos dos Estados-membros teriam a opção de impor tais requisitos à alocação de fundos do MRR. A constatação de que isso continua a ser a exceção, e não a regra, destaca o papel crucial que os governos nacionais desempenham na implementação deste programa da UE.

Oportunidade única

Em resumo, os exemplos positivos de utilização significativa dos fundos do NGEU para políticas industriais “verdes” apresentados aqui — ainda muito poucos — demonstram, acima de tudo, que o programa NGEU ofereceu a todos os Estados-membros novas ou adicionais oportunidades. Cabia a eles aproveitar essas oportunidades e decidir como implementá-las, especialmente no que diz respeito a uma política industrial orientada para uma transição que seja simultaneamente verde e justa.

A abordagem diferenciada da CES, que defende tanto a continuidade quanto a reforma do NGEU, é, portanto, mais do que justificada. E não se deve esquecer que o Relatório

Draghi descreve o NGEU como “um precedente bem estabelecido” para a sua proposta de “emissão regular de ativos seguros comuns”.

Contudo, tendo em conta o contexto da atual conjuntura política, é justo afirmar que as probabilidades de continuidade do programa NGEU — quanto mais da sua reforma — são reduzidas. Como Guillaume Duval resume com precisão, “para a autodenominada coligação ‘frugal’ e para o governo alemão comprometido com o equilíbrio orçamental, este empréstimo conjunto deveria permanecer uma exceção pontual”. Mais importante ainda, portanto, é a experiência de que a implementação a nível dos Estados-membros desempenhou um papel decisivo. O debate sobre a continuidade do NGEU não pode, portanto, ficar restrito a Bruxelas ou Estrasburgo. Deve também ser debatido nos Estados-membros onde os benefícios seriam sentidos. ■



**Steffen Lehndorff é investigador do Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) da Universidade de Duisburg-Essen, Alemanha. Antes de se reformar, trabalhou como chefe do Departamento de Tempo e Organização do Trabalho no IAQ. As suas áreas de pesquisa incluem problemas de transformação socioecológica, sistemas europeus de relações industriais e estratégias sindicais.*

***Subtítulos da responsabilidade da Redação*

A história do caracol contada por pai e filho

“Júlio, o caracol que queria ser astronauta” é um livro infantil totalmente criado por Jorge Rio Cardoso e pelo filho Duarte. Mais do que uma história de superação e persistência, é um projeto educativo desenvolvido em família

INÊS F. NETO



O livro “Júlio, o caracol que queria ser astronauta” traz de novo ao convívio dos bancários Jorge Rio Cardoso, sócio do Sindicato que realizou várias sessões sobre aprendizagem para pais e filhos na sede do MAIS. Antigo quadro do Banco de Portugal, professor universitário e autor de diversos bestsellers na área da educação, apresenta agora um projeto diferente, mas igualmente com um cunho educativo.

A obra foi totalmente imaginada e executada por pai e filho, da raiz à distribuição. “Este livro nasceu como uma forma de educar em família. Todo o processo foi vivido a dois”, afirma Jorge Rio Cardoso, adiantando como o Duarte, de nove anos, participou em tudo: na construção da história, na paginação e nas decisões estéticas e até nos aspetos ligados à literacia financeira.

A experiência de “aprender fazendo” possibilitou à criança não só estimular a imaginação e a criatividade, mas também tomar contacto com uma realidade nova, como calcular custos, prever vendas, perceber quando o investimento se recupera.

Inspirar

O livro tem tido muita aceitação entre o público mais novo e na escola do Duarte inspirou alunos e famílias a replicarem a experiência, criando os seus próprios projetos, estimulando e desenvolvendo competências de escrita, iniciativa e autonomia.

Jorge Rio Cardoso destaca a importância deste tipo de empreendimento, pela sua dimensão educativa

e familiar: criatividade posta em prática, literacia responsável, aprendizagem intergeracional e impacto real numa comunidade escolar.

Sonho e persistência

“Júlio, o caracol que queria ser astronauta” narra a história do sonho do caracol e do caminho difícil para tentar concretizá-lo. Júlio, com o apoio da família e da comunidade, luta contra os preconceitos e persiste, esforçando-se para superar os obstáculos.

De uma forma singela e clara, a narrativa revela uma dimensão humanista e inspiradora capaz de cativar os leitores mais novos. As imagens acompanham a simplicidade da escrita, em traços puros e cores bem escolhidas.

O livro, que os autores dedicam à mãe e esposa, tem tudo para agradar ao público-alvo. 



Título: Júlio, o caracol que queria ser astronauta

Autor: Duarte Rio Cardoso e Jorge Rio Cardoso

Editora: edição de autor

Ano: 2025

N.º páginas: 21

ISBN: 978-940-384-400-86

Encomendas: jriocardoso@gmail.com

Welcome to Avery Hill Park!



O Curso de Língua Inglesa tem início no último dia de julho e prolonga-se até meados de agosto. Faz já a tua inscrição!

PEDRO GABRIEL

O Pelouro de Tempos Livres promove pela 25.ª vez a realização do Curso de Língua Inglesa, este ano entre os dias 31 de julho e 14 de agosto.

Destinado a jovens dos 12 aos 18 anos, o curso vai realizar-se na University of Greenwich, localizada em Avery Hill Park, a curta distância de Eltham, cidade que fica a sudeste de Londres.

As aulas serão lecionadas em turmas multinacionais e constituídas conforme o nível de conhecimento de inglês, com um máximo de 18 alunos, num total de 15 horas por semana.

Mas não haverá apenas estudo. O programa também contempla excursões e viagens, além das amizades e boa disposição entre os alunos.

Inscrições

O preço por participante é de 3.140€ e o pagamento pode ser feito de uma só vez ou em prestações mensais, até ao máximo de 12, a partir da data de inscrição.

A desistência de uma inscrição tem de ser apresentada por escrito. Até ao dia 31 de março não sofre nenhuma penalização e a partir desta data está sujeita à penalização que for indicada pela Agência.

O programa foi elaborado para um mínimo de 10 participantes.

As inscrições podem ser efetuadas para o email administrativa@mais.pt ou presencialmente na Secção Administrativa. Para mais informações consulta o programa no site do Sindicato, em www.mais.pt. Let's go! 🇵🇹

Reserva de apartamentos **Banhos de sol** e mar no Algarve

Escolha as datas para passar uns merecidos dias de descanso nos apartamentos do Mais Sindicato no Algarve



A reserva de apartamentos no Algarve para qualquer época está disponível desde o dia 2 de janeiro. Não perca tempo!

No período de 30 de maio a 11 de setembro só se aceitam reservas com o mínimo de sete noites consecutivas e com entrada ao sábado. Fora deste período só se aceitam reservas com o mínimo de três noites consecutivas.

Os apartamentos disponíveis são os seguintes:

- T0 no Aparthotel Guadiana, em Monte Gordo;
- T1 no Edifício novo no Aparthotel Calema Jardim/Avenida, em Monte Gordo;
- T1 nos Apartamentos Edifício Katavento, em Monte Gordo;
- T1 nos Apartamentos Turísticos Alagoa Azul I, localizado em Altura;

- T1 nos Apartamentos Turísticos Real Lota, localizado na Manta Rota;
- T1 no Aldeamento Turístico Aldeia da Galé, situado na Estrada dos Salgados, Guia;
- T1 no Edifício Oura, em Armação de Pera;
- T1 no Edifício Baleeira, em Armação de Pera;
- T1 no Edifício Delfim, na Urbanização Quinta dos Arcos, em Armação de Pera.

Viagens e escapadinhas em 2026

A misteriosa Índia ou a verde Irlanda?

As melhores férias exigem planeamento atempado e escolher o destino é a primeira etapa. Para ajudá-lo a decidir, o Pelouro dos Tempos Livres disponibiliza já o seu calendário de viagens. Mas também propostas para uma escapadinha rápida para desanuviar da rotina

INÊS F. NETO

Janeiro pode parecer-lhe cedo para pensar nas férias, mas não é. Uma escolha refletida e bem planeada é essencial para que tudo corra bem e o período de descanso não se torne um pesadelo.

Com esse objetivo presente, o Pelouro dos Tempos Livres lança desde já o mapa de viagens para 2026, com uma seleção de viagens para todos os gostos e perspetivas.

As opções são diversas, difícil é escolher. Se optar pela Europa, três hipóteses estão à sua disposição: conhecer o Vale do Loire, Bretanha e Normandia em junho; a Irlanda em julho, ou os Lagos Italianos, em setembro.

Mas se quiser ir mais longe e fazer a viagem de uma vida, a Índia Clássica merece o esforço, pois é um destino apaixonante. A partida está agendada para 23 de setembro, com regresso e 4 de outubro.

Escapadinhas

Para quebrar o ritmo do trabalho, nada como fugir à rotina durante uns dias. O

Sindicato tem várias propostas, em Portugal ou em Espanha.

No país, pode optar entre um passeio à Lousã, Canas de Senhorim, Quinta da Boiça e aldeias do xisto ou uma divertida visita às Vindimas no Douro & Vinhos Verdes.

Já no país vizinho, o MAIS propõe-lhe uma escapadinha a Saragoça e Andorra, com passagem pelas Termas do Caldea e por Lérida; rumar à Galiza e admirar Santiago de Compostela, Pontevedra e O Grove; ou apontar ao Sul e visitar a Andaluzia e Olivença. Escolha um dos destinos ou todos, com certeza vai valer a pena.

Fique a par de mais informações no quadro seguinte, mas lembre-se que datas e preços ainda estão sujeitos a confirmação. ▶

Viagem / Passeio Destino	Agência Voos	Data	Preço Duplo	Preço Individual	Máximo prestações mensais
Vale do Loire, Bretanha e Normandia	Oásis TAP	16 a 23 junho	2.910€	3.505€	12
Irlanda - A Ilha Esmeralda	Pinto Lopes TAP	11 a 17 de julho	2.720€	3.370€	12
Lagos Italianos	Travel Quality TAP	21 a 27 setembro	2.295€	2.695€	10
As cores da Índia	Tryvel Emirates	23 de setembro a 4 de outubro	2.760€	3.210€	12
Lousã, Canas Senhorim e Quinta da Boiça	Exotica Tours Autocarro	18 e 19 abril	205€	235€	2
GALIZA – Santiago Compostela, Pontevedra e O Grove	Travel Quality Autocarro	9 a 11 maio	620€	715€	5
Vindimas no Douro & Vinhos Verdes	Travel Quality Autocarro	14 a 16 setembro	540€	610€	4
Andaluzia com Olivença	Travel Quality Autocarro	19 a 23 de outubro	1.100€	1.380€	8



Muita animação e alegria deram as boas-vindas a 2026

Deixar para trás 2025, celebrar a chegada de 2026. Foi o repto do Sindicato e mais de uma centena e meia de sócios e seus familiares responderam. A festa durou até de madrugada e nem o fogo de artifício faltou!

INÊS F. NETO

Muita alegria, boa disposição e expectativa no futuro. Uma “receita” com tudo para dar certo, como se constatou na festa de passagem do ano do Sindicato.

A Quinta Mil e Uma Noites, na Venda do Pinheiro, foi o cenário eleito pelo MAIS para o réveillon e 160 pessoas, entre sócios, cônjuges e acompanhantes optaram por dar as boas-vindas a 2026 entre colegas e amigos. Vânia Ferreira e Cristina Trony foram as representantes do Sindicato na festa.

A refeição teve início às 19h30 e o catering não desiluiu: das entradas



ao jantar de gala, sem esquecer a mesa das sobremesas e a ceia, a comida mereceu elogios de toda a gente.

Às doze badaladas não faltou o espetáculo de fogo de artifício dando

vivas a 2026. Entre passas, bolo-rei e goles de espumante fizeram-se as despedidas de mais um ano, mas sobretudo promessas e desejos para o novo.

A noite prosseguiu com música, dança e muita alegria, com uma pausa à 1h00 da manhã para retemperar forças com um churrasco ao vivo, marisco e caldo verde. Às 2h00 chegou o cacau quente, dando nova energia aos participantes.

A boa disposição reinou ao longo das primeiras horas do novo ano, até que o grupo, cansado mas bem-disposto, deu por encerrada a festa. À despedida não faltaram os elogios à iniciativa do Sindicato e pedidos para bisar no final de 2026. 🍷

Vantagens aos sócios

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



Hotel Rainha D. Amélia, com sede em Castelo Branco, na Rua de Santiago, 15, concede os seguintes descontos:

1.º Escalão (inferior a 25 noites/ano):

- Quarto Single - 62 euros/noite
- Quarto Duplo - 72 euros/noite
- Quarto Triplo - 98 euros/noite



PROTOCOLO SERVILUSA

CONDIÇÕES ESPECIAIS

PARA SÓCIOS DO SINDICATO E FAMILIARES

PLANO FUNERAL EM VIDA | SERVIÇO FUNERÁRIO



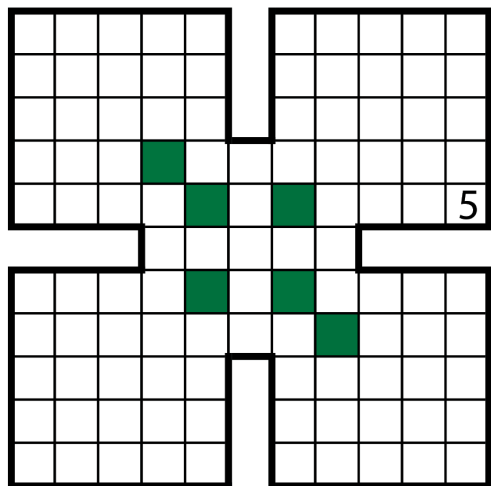
**ESCOLHEMOS
COMO VIVER A VIDA**

Agora podemos escolher como nos despedimos dela.

Cruzadas-mistas

Comece, no número ínsito, o cruzamento dos grupos dados e descobrirá no final um provérbio. Indique-o.

• 723, 78S, 81S, 9D2 • 234É, 66S9, 8179, 86O7, 9I36, M456, O795, R596 • 226E7, 29A89, 356A3, 35A15, 421A6, 42E92, 43M21, 86A91, 9329A, 532A1, 54Z92, 5A678, 67M24, 68M96, 6M324, 7S658, 9329A, 95A99, 9E235, 9S498, A38D3, A8315, I9258, M1924, O8939, S1235, Z8337 • 1234R56, 3958O18, 9368E91, É86438A.



A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

As Duas Palavras

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

1	D	E	L	F	I	M	0	2	T	R	A	Z	E	R	0
	P	L	U	T	Ã	O	0		Z	U	A	R	T	E	0
	A	R	E	N	A	L	1		P	O	S	T	A	L	1
	M	O	F	I	N	A	1		A	L	I	S	E	S	1
	R	O	S	E	T	A	1		P	A	S	S	A	R	1
	M	I	S	S	E	S	1		A	M	A	D	O	R	1
	P	A	L	E	T	A	1		S	E	I	X	A	L	1
	A	R	E	A	I	S	1		P	E	N	I	C	A	1

A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

Palavras-cruzadas

Problema 468

HORIZONTAIS:

1 - Cada uma das peças curvas que formam as rodas dos carros de bois. Armadilha [fig.]. 2 - Naquele lugar. Casa de habitação. Pessoa desprezível. 3 - Quantidades consideráveis [fig.]. Futebol [gír.]. 4 - Sem demora. Dispõe em camadas. Pessoa notável na sua especialidade [fig.]. 5 - Aquelas. Segurança Social. 6 - Quilhas. 7 - Estojo com diversos artigos utilizados para um fim específico. Aqui está. 8 - Seguir. Veia poética. Essas. 9 - Povo índio que ocupou o México até à conquista deste país pelos espanhóis, em 1519. 10 - Cosmético de consistência gelatinosa que se aplica sobre o cabelo para lhe dar brilho e/ou moldar o penteado. Governanta. Aguardente obtida da destilação do melaço depois de fermentado. 11 - Também. Transpiram.



VERTICAIS:

1 - Roubo de viatura em que o assaltante obriga o condutor, por meio de força ou ameaças, a sair do veículo ou a conduzi-lo durante atividades criminais. 2 - Além disso. Deslocar-se. Prep. que designa lugar. 3 - Miadela. Curso Tecnológico. Fileira. 4 - Apaga com borracha [coloq.]. Ensino Secundário. 5 - O mais [ant.]. Víboras africanas que apresentam sobre os olhos formações córneas que lembram chifres. 6 - Consolem. 7 - Brisa. Pessoas de baixa estatura [coloq.]. 8 - Desaparece [coloq.]. Ordem dos Advogados. 9 - Origem [fig.]. No caso de. Senhora [abrev.]. 10 - Lilaseiro. Andava. A unidade. 11 - Alargassem.

A sortear: Prémio PORTO EDITORA

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

"A amizade é um fruto que amadurece lentamente."

Aristóteles (384 a.C.-322 a.C.), filósofo grego



Amizade

Divindade particular, os Gregos e os Romanos concediam-lhe as honras divinas.

Os Gregos chamavam-na Fília e os Romanos pintavam-na sob a forma de uma donzela com a cabeça descoberta e vestida com um fato muito simples, tendo escrito na parte baixa do vestido as seguintes palavras: *A morte e a vida*. Na sua fronte lia-se: *O Inverno e o Verão*. Numa das mãos tinha a legenda: *De longe e de perto*. Estas palavras e estes símbolos significavam que a *Amizade não envelhecia*, que é igual em todas as estações do ano, tanto na ausência como na presença, tanto na vida como na morte, que se expunha a tudo para servir um amigo, nada escondendo para ele; este último pensamento era expresso por uma das mãos apoiada sobre o coração.

(In "Dicionário Mitológico" de Albino Pereira Magno, 1963)

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 438

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

Médio 438

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

Difícil 438

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

Fácil 439

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

Médio 439

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

Difícil 439

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

Enigma Figurado

(expressão corrente)



5 L.

-AO
+ZE



4 L.



6 L.

A sortear: Prémio MAIS

Jogos

(Complete os seus nomes)

C			A			A
	B		N		O	
B			T		N	
	G		Ó			A
	R		N		A	
M			I			A
S			O			R

G			F	E		
S			O		U	
	T		N		S	
C			S			O
F			E			L
	B		C			A
M			A		O	

A sortear: Prémio PORTO EDITORA

Resultados do «Tempo Livre» 466

Palavras-Cruzadas:

Premiado: Agostinho Horta Cardoso (Amadora).

Crucigrama: Premiado: Francisco Sustelo (Carvoeiro).

Jogos: Golfe, Roleta, Sudoku, Esgrima, Lobo,

Sueca, Solipé, Bacará, Andebol, Cassino, Raposa, Micado, Bingo, Banca e Canasta. Premiado: Maria do Céu Correia (Corroios).

Enigma Figurado: Dança de rato (confusão; reviravolta; balbúrdia). Premiado: António Pimentel (Mem Martins).

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

F	E	D	I	L	C	I	D	X
O	D	O	T	O	N	I	U	R
E	C	E	I	I	U			
R	A	F	A	E	L	T	E	R
I	I	O	G	A	I	B		
C	E	L	M	A	E	M	A	C
A	I	M	A	R	I	A	A	I
R	I	S	P	A	E	C	A	R
D	I	D	I	L	A	R	L	A
I	T	A	L	A	D	A	A	I
N	E	B	O	A	I	D		
A	L	O	N	S	A	D	O	N
I	A	D	A	A	E			
J	A	U	Z	A	I	D	E	J
A	Z	O	E	A	D	I	O	A

Soluções

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

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

Difícil 438

Médio 438

Fácil 438

«Tempo Livre» 468

Ano XXXI

Respostas até 20 . fevereiro . 2026



CONFIANÇA QUE SE OUVI.

Estes prémios refletem o nosso propósito:
ouvir, compreender e cuidar.
Conquistas que nascem da nossa paixão
por **ajudar cada pessoa a ouvir melhor.**

Marque já a sua consulta gratuita



**CONDIÇÕES EXCLUSIVAS PARA
SÓCIOS DO MAIS SINDICATO**

LINHA DE APOIO SAMS

210 499 999

widex.pt