



# Corporate

magazine

## **SINDICALISMO EM PORTUGAL**

As instituições que dão voz  
aos trabalhadores

## **TECIDO EMPRESARIAL**

Empresas e pessoas que  
fazem a diferença

## **La Maison**

**“A compra da casa tem de ser  
um momento de alegria”**

# Obrigada

por fazer parte desta nossa caminhada

A equipa da  Corporate deseja um bom ano 2021

# MADE PORTUGAL

## EDITORIAL

E de repente, o final do ano está aí! Num tempo novo que nos exige mais cuidados, mas com os ‘nossos’ ainda mais próximos do coração. Nunca na história foi tão desejado o final de um ano. Pouca coisa levaremos como certa de um 2020 de todas as incertezas. Entraremos no Ano Novo com esperança reforçada na ciência que, em menos de um ano, conseguiu chegar às vacinas contra a Covid-19.

O ano que está a acabar deixará para o futuro legados impactantes. Porque sabemos que sob a capa da aparência, o mundo está a mudar depressa e Portugal tem mudado com o mundo. Os bons exemplos que vamos encontrando nesta longa caminhada que é a conceção da IN Corporate Magazine ajudam-nos a encarar 2021 com otimismo e esperança de que mais e melhores empresas possam dar o seu contributo para que a economia nacional volte a crescer.

O contato com o tecido empresarial e com instituições que trabalham para o melhoramento social e económico das suas regiões tem-nos oferecido a possibilidade de perceber que o coletivo que reconhece a singularidade é mais forte, mais eficaz e mais saudável, da mesma forma que a singularidade alinhada com o coletivo é mais produtiva e gera melhores resultados. E se 2020 nos forçou a estar fisicamente distantes, também nos ensinou que a progressão é mais fácil quando se reúnem esforços.

As repercussões do ano que termina far-se-ão sentir fortemente naquele que em menos de nada se iniciará. Os cenários macroeconómicos são preocupantes e os portugueses deverão preparar-se para atravessar um período social e economicamente desafiante, antes de chegar então, finalmente, a tão desejada recuperação. Será um ano cujo desafio primordial passará por demonstrarmos, com ainda mais vigor, a nossa solidariedade perante os outros, não apenas através do apoio social, económico ou material a quem mais necessita, mas também do suporte emocional e moral, da presença, das palavras de incentivo e de coragem. Em 2021 Portugal precisará da união entre setores, entre empresas, entre partidos e, essencialmente entre empresas. Sejamos Portugal!

Um excelente 2021 a todos os nossos leitores. 

## IMOBILIÁRIO

INvista em viver

- 5 LA MAISON
- 10 DS VIANA DO CASTELO

## TECIDO EMPRESARIAL

O motor da economia

- 14 OLGA AMORIM
- 16 LEILÕES C. PARAÍSO

## PATRIMÓNIO GENÉTICO

A origem de produtos diferenciados

- 21 RAÇA FRÍSIA
- 28 RAÇA RAMO GRANDE

## SINDICATOS

Dar voz aos trabalhadores

- 38 SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES (SEP)
- 42 SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO (STE)

## TURISMO INTERNO

Os encantos de Portugal

- 47 MOSCAVIDE E PORTELA

## FICHA TÉCNICA

**Propriedade** Litográfis - Artes Gráficas, Lda. | Litográfis Park, Pavilhão A, Vale Paraíso 8200-567 Albufeira NIF 502 044 403 **Conselho de Administração** Sérgio Pimenta  
**Participações sociais** Fátima Miranda; Diana Pimenta; Luana Pimenta (+5%) **Diretora** Diana Ferreira **Redação e Publicidade** Rua Professora Angélica Rodrigues, n.º 17, sala 7, 4405-269 Vilar do Paraíso | Vila Nova de Gaia **E-mail** geral@incorporateagency.pt **Site** www.incorporatemagazine.pt **Periodicidade** Mensal  
**Estatuto Editorial** Disponível em www.incorporatemagazine.pt **Impressão** Litográfis - Artes Gráficas, Lda. **Depósito Legal** 455204/19 **N.º. Registo** ERC 127355  
**Gestores de Comunicação** António Carlos; Goreti Vieira; Manuel Melo; Manuela Nogueira. **Diretor Editorial** Jorge Teixeira **Designer Gráfico** Departamento Criativo  
Litográfis novembro 2020

Os portugueses continuaram a comprar (muitas) casas e os fundos estrangeiros continuaram a investir (muitos) milhões no setor imobiliário. A consultora Savills fez o balanço de um ano que, apesar de devastador, permitiu mostrar a resiliência do setor do imobiliário.

O ano de 2020 foi devastador para muitos setores, mas o imobiliário conseguiu manter a sua resiliência. “A compra de casas poderia sofrer um revés, mas a verdade é que, entre janeiro e setembro de 2020, o volume de vendas registou um aumento de 6,18 por cento, face ao mesmo período de 2019”, sublinha-se no relatório da Savills.

No total, foram vendidas cerca de 45 mil casas (ou mais precisamente 44.800) no período em análise, levando a um volume de negócio total de 10 mil milhões de euros. Contas feitas, são cerca de 166 casas vendidas, por dia, de norte a sul do país.

Este aumento regista-se também devido ao crescimento da importância das cidades satélite de Lisboa no mercado residencial, assente em preços mais competitivos e apelativos a um leque mais alargado de compradores, diz a consultora.

Os dados deste estudo revelam que, depois da capital portuguesa, as cidades de Sintra, Cascais e Almada foram aquelas que verificaram o maior número de vendas de unidades residenciais.

O investimento aumentou quase 40 por cento. O volume de investimento comercial (em edifícios de escritórios, retalho, hotelaria ou logística) registou um significativo aumento de 39 por cento entre janeiro e setembro de 2020, em comparação com o mesmo período de 2019.

“No total, foram investidos 2.278 milhões de euros, ao invés dos 1.628 milhões de euros investidos no ano passado. Para atingir este resultado, destaca-se o setor dos escritórios e do retalho, que contabilizaram 76 por cento do volume total de investimento observado até ao final do 3º trimestre de 2020”, refere a Savills.

Outro dado importante a destacar passa pela natureza do investidor que, em Portugal, seguiu a mesma linha dos últimos anos, onde o investimento estrangeiro foi dominante. No período em estudo, o volume de investimento estrangeiro contribuiu para 81 por cento do volume de investimento total. 



# Imobiliário

**“A compra da casa tem de ser um momento de alegria”**

**Projectamos o seu Futuro!**



.....

*São dez anos de uma postura inovadora, permanentemente disposta a derrubar as tradicionais regras e fronteiras do mercado imobiliário. A La Maison nunca quis ser igual e por isso trilhou o seu próprio caminho, com uma identidade muito própria e um produto diferenciado, adequado às necessidades de cada pessoa. Um serviço personalizado é o que coloca esta imobiliária entre as referências do setor na região da Grande Lisboa, com especial foco nos Concelhos de Loures, Mafra e Odivelas, como referiu o CEO desta empresa, Dr. Nuno Santos, em entrevista à IN.*

---

A La Maison traz na bagagem mais de uma década de experiência e essa certeza: a de que seja qual for o objetivo, ou projeto de vida, de quem a procura haverá sempre uma ligação de confiança como ponto de partida. Esse é parte do lema desta imobiliária que à confiança acrescenta rigor e credibilidade “num serviço completamente distinto e personalizado” como sublinha o Dr. Nuno Santos.

“Aqui nós somos parte da solução. Estamos sempre ao lado do cliente e o nosso processo é chave na mão. Desde que a pessoa entra por aquela porta até ao dia da escritura não tem de se preocupar com mais nada, nós fazemos tudo. A qualificação do cliente, visita, simulações bancárias, contrato de promessa de compra e venda, tudo... e é por isso que digo que temos um trabalho personalizado”: assim é apresentada a La Maison pelo empresário.

Até chegar aqui o caminho foi de muito trabalho e empenho. A área das vendas sempre esteve presente na vida do Dr. Nuno Santos. Com 16 anos já trabalhava na área do Timesharing e de vendas de semanas de férias e apenas com 17 já tinha uma equipa a trabalhar com ele. Formou-se em gestão financeira, trabalhou na banca e foi diretor regional de uma rede imobiliária, bagagem mais do que suficiente para acabar por traçar o seu próprio caminho, abrindo uma imobiliária à sua imagem: a La Maison, localizada no



coração de Loures.

É certo que esta não é uma imobiliária comum. Percebemos de imediato na tónica colocada no contacto com o cliente, que aqui nunca é só mais um. O cunho pessoal de Dr. Nuno Santos está evidente em todos os aspetos, o seu grande conhecimento de mercado permite-lhe criar soluções à medida de cada cliente, com rigor, transparência e eficiência. Inovador e criativo, aposta estrategicamente na adaptação de múltiplas respostas, sempre com o intuito de conseguir o melhor preço, no mais curto espaço de tempo e com o mínimo de inconvenientes.

São os valores de confiança, responsabilidade, credibilidade, agilidade, rigor, ambição e empenho na concretização de negócios e ideias que norteiam a equipa desta imobiliária que se envolve de forma única em todo o processo, desde a angariação até à comercialização de um imóvel. No final? A satisfação do cliente, seja ele proprietário ou comprador é uma conquista partilhada como se de uma vitória pessoal se tratasse. “Somos mediadores e como a palavra indica nós estamos a mediar um negócio. Quem nos confia os seus imóveis tem de saber que este é o melhor serviço possível”, sublinha o empresário.

A relação com uma imobiliária é para a vida, seja porque pretendemos comprar, ou arrendar casa, porque decidimos

arriscar num novo negócio, ou porque simplesmente queremos encontrar o parceiro que nos direcione para a decisão certa e por isso, o empresário e também procurador do BCP e BII, Grupo Millennium, realça a grande diferença da área imobiliária de todas as outras: “Aqui nós lidamos com a vida das pessoas, uma decisão bem feita vai transformar a vida de uma família que é o mais importante que temos nas nossas vidas. Uma coisa mal feita pode criar problemas financeiros de uma pessoa e desequilibrar o seio familiar e o seu orçamento”.

Ciente desta responsabilidade, na La Maison as relações profissionais têm por base a confiança. No terreno trabalham-se as boas práticas na busca por cada objetivo diário. O objetivo? Descobrir aquilo que o mercado tem de melhor para oferecer e alcançar a diferenciação que serve de combustível à realização de sonhos, num equilíbrio perfeito entre o cliente vendedor e comprador. “Ao vendedor temos o dever profissional de vender o imóvel ao melhor preço no menor tempo possível e tratar de tudo com o maior profissionalismo. Ao comprador temos o dever de o orientar tecnicamente, dentro da documentação e do seu processo financeiro. Financeiramente temos a responsabilidade de aconselhar o melhor banco, a melhor escolha de crédito e acompanhar todo o processo. É um serviço integrado, desde que a pessoa nos contacta até à escritura, já existe um caminho totalmente definido no qual o cliente só tem de escolher”, explica Dr. Nuno Santos.

Com um serviço de proximidade, a La Maison torna-se enorme pela sua pequena dimensão, isto é, o facto de se tratar de uma equipa pequena faz com que toda a sua oferta seja concebida de uma forma completamente personalizada e com um acompanhamento constante. “Nas grandes redes há muita dispersão. Numa loja atendem de uma forma, noutra de outra forma não havendo nenhuma uniformidade na forma de trabalhar. O cliente nunca sabe com quem está a falar, porque quem mostra a casa é uma pessoa, quem atende é outra, quem faz a escritura é outra... Aqui há uma única forma de estar e de trabalhar. Faço de tudo, mas não faço tudo, mas como a equipa é pequena, todos estamos por dentro do processo. Com uma equipa pequena e multidisciplinar é possível conhecermos todos os clientes pelo nome e eu estou dentro de todos os processos, um por um. A ideia é estarmos completamente dedicados ao nosso cliente. Não quero fazer todos os negócios, mas os que faço são bem feitos”.

O empresário destaca ainda a necessidade de conhecer todas as áreas do negócio imobiliário para que exista o máximo de rigor e eficiência na hora de dar respostas: “Até para mostrar uma casa é preciso conhecer muito sobre este ramo. É necessário falar do enquadramento de zona, perceber a exposição solar, as mais valias da construção, os materiais. Há ainda o crédito bancário, a qualificação do cliente... Neste setor há um lado técnico que é muito importante que nunca pode ser esquecido, em todas as vertentes de um negócio”.

#### **Em cada cliente, um amigo**

Pessoas. É delas que esta imobiliária é feita. Na La Maison há um comprometimento com o cliente, uma proximidade que se reflete na satisfação mútua após a concretização de um negócio.

Comprar uma casa, construir uma família, investir no



ramo imobiliário, vender um imóvel a um preço justo de mercado, apostar num novo negócio, ou aproveitar uma boa oportunidade para mudar as instalações da sua empresa... São tantas as diferentes fases da vida, quanto as ofertas que a La Maison procura ter disponíveis para os seus clientes. E se é certo que cada negócio é tratado como o concretizar de um sonho, também é certo que existem várias possibilidades para chegar ao negócio final. Por isso, na La Maison existe a responsabilidade de recomendar as melhores soluções possíveis.

“Temos que conhecer o tipo de cliente e as suas necessidades. Temos um lado de aconselhamento muito importante. Por vezes é necessário elucidar um cliente sobre as suas verdadeiras necessidades. Devemos viver na casa e não para a casa. Não deixamos que o cliente dê o passo maior que a perna e por isso temos um papel fundamental na orientação do cliente. A liberdade é tudo, o cliente pode escolher o que quiser, mas nós podemos mostrar soluções e caminhos diferentes. As pessoas podem fazer uma escolha hoje e voltar às suas pretensões daqui a quatro ou cinco anos. Trabalhamos com algo que é rentável no futuro e por isso não podemos penhorar o futuro de ninguém por uma escolha precipitada”, referiu o CEO.

Por estas razões, na chegada à La Maison, todos os clientes têm o seu perfil desenhado, uma forma fácil de classificar as suas possibilidades e dar a melhor resposta aos seus anseios, mas sem nunca colocar em causa o seu desequilíbrio financeiro. Na compra, venda, ou arrendamento de imóveis há uma consciencialização das reais necessidades de cada cliente e um leque de oportunidades identificadas de forma a acompanhar o ritmo e o padrão da procura. Por norma quem vem volta sempre, com a certeza de que esta foi a escolha certa, as razões estão evidenciadas num atendimento de excelência.

Com isto, fica uma certeza, a de que sejam quais forem os paradigmas, ou padrões de consumo, a La Maison será sempre o coração de toda a mediação imobiliária, porque no final o mais importante são as experiências e emoções partilhadas rumo à escolha certa, seja ela uma compra, venda ou arrendamento. Consciente disso, Dr. Nuno Santos destaca a necessidade de viver o momento da escolha de um imóvel de uma forma positiva: “A compra da casa tem de ser um momento de alegria, não um momento de tensão ou de dúvidas. É um momento de uma mudança positiva e quando se perde a alegria, acaba-se por fazer as coisas, mas sem serem

saboreadas. A pessoa dá um dos passos mais importantes da sua vida sem o viver de forma alegre. Este é um processo de família e por isso devemos viver e partilhar este momento com quem nos é próximo”.

#### **Arrendar ou comprar?**

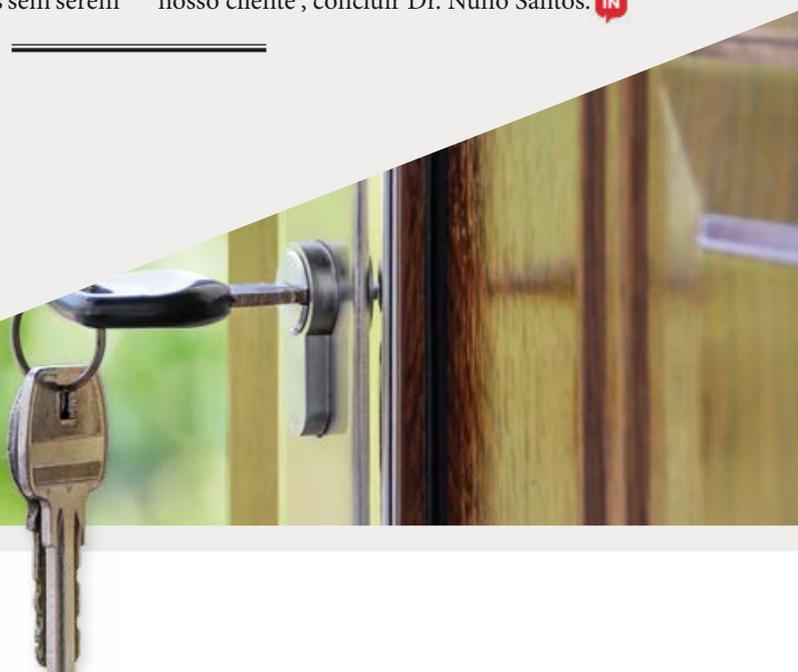
Eis uma pergunta clássica para quem está no mercado de habitação. Qual das opções é a melhor? Há muitas variáveis e o melhor é ter todas a informação para poder tomar uma decisão acertada. No entanto, entre este dilema, Dr. Nuno Santos não tem dúvida em definir uma escolha: comprar. “Transformei muitos arrendamentos em compras precisamente porque as pessoas tinham incutido nelas que não tinham capacidade para comprar. As pessoas procuram um arrendamento com valores mais caros sem saber que podem comprar por valores mais baixos. Aqui acreditamos que uma pessoa pode sempre ter a sua casa, e fazemos de tudo para que isso possa acontecer. No dia da escritura concretizam um sonho que julgavam impossível e para nós é muito gratificante”, venceu Dr. Nuno Santos. “É certo que nem sempre conseguimos, mas tentamos sempre. Se não for agora voltamos à carga mais tarde e dessa vez conseguimos. Acreditamos nas pessoas que acreditam em nós e é por isso que somos diferentes”, acrescentou.

Num ano marcado pela pandemia, Dr. Nuno Santos destacou ainda uma maior procura por “moradias fora dos grandes centros e também por prédios com pouca gente e com área envolvente”. Apesar do mercado ter sentido uma quebra no segmento baixo e médio baixo, manteve-se a procura nos restantes segmentos. “Se for para estarmos fechados que seja com qualidade e com espaço para as crianças serem crianças” ressaltou.

Apesar da pandemia que marcou o ano de 2020, na La Maison mantém-se uma proximidade que nunca se dissociará da mediação imobiliária. Neste negócio de pessoas, nomes e histórias de vida, há-de haver sempre esse caráter pessoal e humano insubstituível e essencial a cada negócio. Porque na hora de escrever o futuro de alguém é essa a chave do sucesso deste parceiro para a vida. “A la Maison tem um conceito completamente distinto de todas a imobiliárias, ou seja, o conceito é mediação imobiliária personalizada, uma equipa pequena e multidisciplinar em que conhecemos todos os clientes pelo nome e eu estou dentro de todos os processos, um por um. A ideia é estarmos completamente dedicados ao nosso cliente”, concluir Dr. Nuno Santos. 

*La Maison*

RUA PEDRO ÁLVARES CABRAL, 24 B 4,  
QUINTA DO INFANTADO  
2670-391 LOURES  
TELF.: 219 844 130  
TELM.: 961 039 629  
GERAL@LA-MAISON.COM.PT  
WWW.LA-MAISON.COM.PT



# Um Lar para os seus Sonhos



**PRÁTICO LAR**  
*Imobiliária*

*Abordar o mercado imobiliário de forma prática e familiar, essa é a proposta da Prático Lar. Sara Oliveira é o rosto de uma imobiliária distinta e completamente dedicada ao cliente.*

A Prático Lar é também Sara Oliveira, a marca de uma empreendedora que trilhou o seu caminho no setor imobiliário. Esta é uma imobiliária próxima dos seus clientes compreendendo as reais necessidades destes. Um trabalho de proximidade de uma agência que desde a sua génese se tornou um modelo de sucesso do empreendedorismo imobiliário pelo conjunto de valências que integram o seu ADN: dedicação, rigor, honestidade, transparência e um aconselhamento constante sobre o melhor caminho a seguir, tanto nos investimentos como na tarefa, por vezes difícil, de encontrar o lar ideal.

A Prático Lar abriu as suas portas ao público em 2014, em Aveiro. Em fevereiro de 2016 abriu os seus caminhos e mudou-se para uma nova loja em Oliveira do Bairro onde se situa a sede, no número 125 da rua do Foral.

Apesar dos seus ainda tenros seis anos, esta imobiliária conta já com uma vasta experiência. Sara Oliveira iniciou a sua carreira profissional na área da banca e trabalhou posteriormente no exigente mercado imobiliário de Lisboa. Com o objetivo de criar um serviço personalizado e de estabelecer laços mais próximos com o cliente, decidiu mudar-se para um ambiente mais familiar e abrir a sua própria empresa.

A par da mediação imobiliária, tornou-se também ao longo dos anos referência na gestão de património e imóveis, dando, desta forma, resposta a um conjunto de necessidades específicas do mercado.

A imagem de marca da Prático Lar reflete esse intuito, buscando inspiração na figura da entidade guardiã romana “Lar”, guardiã da terra, dos campos cultivados e das propriedades, lembrando o passado, onde essas figuras eram adotadas em ambientes familiares representando paz e prosperidade familiar. É precisamente nos valores familiares que os serviços da Prático Lar assentam. Com rigor, proximidade e dedicação apresenta um conjunto diversificado de soluções, procurando sempre a melhor resposta para as necessidades dos seus clientes. Também o crédito bancário é aqui tratado de forma a estabelecer a melhor decisão na compra e no financiamento, um serviço integrado que faz da Prático Lar uma solução completa próxima e com o mínimo de inconvenientes para quem procura o seu lar de sonhos. 

RUA DO FORAL, 125, OLIVEIRA DO BAIRRO 3770-218 AVEIRO  
TELF.: 234 094 540 | TELM.: 910 643 079  
WWW.PRATICO-LAR.PT | E-MAIL: GERAL@PRATICO-LAR.PT

# Um constante acompanhamento do cliente, na concretização do seu sonho

*Há dez anos, Isabel Cambão seguiu o seu sonho e arriscou num negócio idealizado pelas suas paixões. Hoje, juntamente com a sua equipa, faz de cada sorriso a sua própria história, num capítulo que continua a ser escrito todos os dias.*

Para cada decisão há uma solução. A Decisões e Soluções de Viana do Castelo é a materialização de muitos sonhos e por isso a soma de todos eles e do melhor que todo o percurso de dez anos desta imobiliária traz. Isabel Cambão concretizou o seu sonho para materializar outros tantos: “Em tudo o que faço assumo o compromisso de fornecer soluções que tragam resultados mais eficazes para que os nossos clientes possam superar obstáculos e perseguir os seus sonhos”.

Isabel Cambão licenciou-se em Gestão e depois de alguns anos a trabalhar como gestora financeira de uma instituição sem fins lucrativos acabou por apostar na realização do seu próprio negócio. “Sou uma pessoa de relações que gosta de ouvir quais as necessidades que cada pessoa tem, quais os seus sonhos e como os tornar realidade”, explicou-nos. Carismática e empreendedora assume a liderança de uma equipa que trabalha como um todo e com um único objetivo: encontrar as

melhores soluções do mercado imobiliário.

“A nossa estratégia assenta essencialmente na venda de imóveis de todos os nichos de mercado, qualificando o cliente e enquadrando-o naquilo que são as suas necessidades e desejos”, vinca a empresária. Localizada no coração da cidade de Viana do Castelo, Isabel Cambão sublinhou que esta é uma cidade repleta de oportunidades para quem pretende investir ou morar. “O preço do m<sup>2</sup> em Viana do Castelo é um dos mais baratos do país, tornando a cidade de Viana do Castelo o *ex-libris* do investimento”, A cidade figura, por diversas vezes nos rankings nacionais de maior qualidade de vida, quer seja pelo verde da paisagem, pelo azul do mar, pela gastronomia, ou ainda pelas suas gentes, muito hospitaleiras e de sorriso fácil. No ano passado a cidade de Viana ocupou o 26.º lugar entre os 308 municípios portugueses, numa tabela que analisa



Ref. **ICAMBAO1362**



Ref. **ICAMBAO1433**



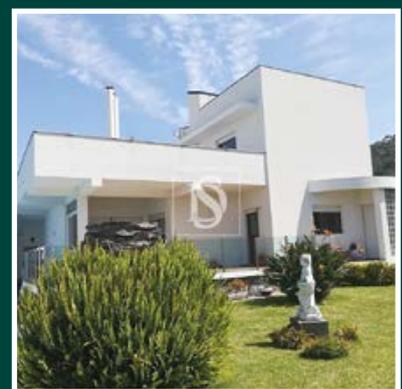
os negócios, o turismo e as condições de vida”, acrescenta.

A Decisões e Soluções de Viana do Castelo oferece efetivamente um serviço chave na mão, pois o objetivo, continua (e continuará) a ser um constante acompanhamento do cliente, na concretização do seu sonho. Sempre com a premissa de transparência, ética, rigor, seriedade e respeitando sempre as diretrizes emanadas pelo cliente, “procuramos tratar de todo o processo burocrático e procurar o melhor negócio, quer seja para o cliente que procure um imóvel em segunda mão e que por vezes necessita de algumas obras de remodelação – acautelando todos esses custos inerentes à remodelação do mesmo – quer para o cliente que pretenda adquirir um imóvel novo ou construir o seu próprio imóvel”. A proximidade e o trato de que em cada cliente há um amigo é um dos fatores que diferenciam esta imobiliária: “Para nós o tratamento das relações com os nossos clientes é muito importante, digamos que é essencial trabalharmos na base da confiança e por fim ganharmos mais um amigo que nos reconhece e referencia junto de outros clientes”.

A pandemia que marcou 2020 trouxe mudanças ao setor. “A vida da agência efetivamente mudou, em vez de estarmos mais vezes presencialmente, estamos à distância de um clique, contudo não podemos esquecer que a área imobiliária não é só marketing. A vertente humana tem de estar sempre presente, pois estamos a falar de decisões muito sérias que mudam a vida das pessoas – a compra de casa”, explica Isabel Cambão.

A empresária destacou ainda a necessidade de haver mais fiscalização no setor imobiliário, a fim de proteger quem vende e quem compra. “Efetivamente o setor imobiliário tem sofrido um grande aumento de imobiliárias, isto deve-se ao facto de ser um negócio apetecível, em que numa primeira análise, parece se tratar de um investimento de baixo custo, contudo para se ser um profissional de qualidade, tem de se investir imenso em formação, em divulgação, num espaço adequado com conforto e comodidade para os clientes, etc. É necessário conhecer as melhores soluções do mercado, por isso, não creio que poupar dinheiro contratando uma empresa de mediação pouco especializada, para promover o nosso bem mais precioso (a habitação) seja o caminho mais seguro para o proprietário”. 

Ref. **VCASTELOJA1012**



Ref. **ICAMBAO1204**

O tecido empresarial é o motor da economia. Em 2020 muitos foram os negócios que tiveram de ser reinventados, trilhando novos caminhos e novos desafios. Fruto da consciencialização das consequências que a pandemia provocou, o governo anunciou que no primeiro semestre do próximo ano, as empresas vão contar com novos apoios públicos dada a debilidade ainda prevista para a economia. São cinco áreas de intervenção: apoio ao emprego, alargamento do programa 'Apoiar', apoio ao pagamento de rendas não habitacionais, adiamento de obrigações fiscais e reforço do financiamento

Estamos no final de um ano muito longo e difícil para as empresas". A frase é de Pedro Siza Vieira, ministro da Economia, que neste mês apresentou publicamente um novo pacote de apoios às empresas. E justificou: "é altura de renovar os apoios para permitir às empresas atravessar os próximos meses".

O Governo avança assim com medidas em cinco áreas de intervenção, num total de 7,2 mil milhões de euros, a executar na primeira metade do próximo ano. Deste total 1,4 mil milhões de euros serão apoios a fundo perdido, destacou o ministro.

A primeira dessas áreas de intervenção é o apoio ao emprego. Neste âmbito, e tal como já era conhecido, o Apoio à Retoma Progressiva será prorrogado até ao final do primeiro semestre de 2021, com a garantia de pagamento dos salários aos trabalhadores a 100 por cento (até ao limite de três salários mínimos), sem que daí resulte um esforço adicional para as empresas.

Além disso, o ministro anunciou também que este apoio será alargado aos sócios-gerentes das empresas com trabalhadores a cargo e com contribuições sociais feitas na empresa. Ainda no apoio ao emprego, para as microempresas com quebra de faturação superior a 25 por cento, o Governo renova o incentivo à normalização da atividade. Ou seja, estas empresas poderão optar entre o apoio à retoma progressiva ou receberem dois salários mínimos por trabalhador (pagos em duas tranches no primeiro semestre de 2021). A contrapartida é a proibição de despedimentos coletivos e a extinção de postos de trabalho até dois meses após o final do apoio. 



# Tecido Empresarial

Villa  
OEIRAS  
VINHO GENEROSO

CARCAVELOS  
DENOMINAÇÃO DE ORIGEM CONTROLADA

*Uma nova garrafa,  
a qualidade de sempre.*



VINHO PRODUZIDO POR:  
OEIRAS VALLEY  
MUNICÍPIO OEIRAS

# Olga Amorim, a escolha acertada para rentabilizar a produtividade da sua empresa

*E se alguém melhorasse o seu potencial e o trabalhasse de tal forma que o caminho para atingir esses objetivos profissionais parecesse mais curto e cada vez mais viável? E se alguém trabalhasse os recursos da sua empresa e melhorasse de imediato a sua rentabilidade e produção? É essa a missão de Olga Amorim, que trabalha na área da 'reengenharia comportamental' e que dá as respostas para melhorar a produtividade das organizações.*

Olga Amorim, uma empresa e uma pessoa com uma missão muito peculiar. Especializada em reengenharia de comportamentos e processos organizacionais é com uma especial sinergia que faz nascer novas ideias ao ritmo do pensamento, com um projeto arrojado e inovador pretende dar valor às organizações em que implementa os seus serviços.

Com ferramentas, técnicas e metodologias próprias de diagnóstico de perfil de comportamentos, que aliadas a um processo de gestão estratégica de recursos humanos permitem empresários, acionistas, gestores, administradores de empresas e líderes de equipas a alcançar resultados imediatos de elevado desempenho e produtividade dos colaboradores, assim como resultados económicos financeiros impactantes no mercado de trabalho em que se encontram.

Porém, antes de tudo, importa, contar a sua interessante história de vida. “Comecei o meu trajeto profissional muito cedo, o que fez com que realizasse todos os meus estudos à noite”, começa por contar Olga Amorim. Começou por trabalhar na Digital Equipment Portugal e apenas com 21 anos “já era uma das diretoras de qualidade”. Paralelamente licenciou-se em sociologia e continuou a sua progressão pessoal tirando um mestrado em Marketing e Gestão de Pessoas e um doutoramento em Recursos Humanos.

De forma natural, como destacou, o seu trajeto foi-se fazendo, como “gostava muito do que fazia e fazia tudo muito bem feito, as oportunidades foram surgindo”. Foi formadora na OGMA, Indústria Aeronáutica de Portugal, na Provimi, na Sonamet, em Angola, entre outras. Desde 1997 foi também Formadora Comportamental de todos os Centros de Formação do CENFIM: Porto, Arcos de Valdevez, Torres Vedras, Santarém, Lisboa, Marinha Grande, Peniche, Trofa,

Porto, Ermesinde e Oliveira de Azeméis. No seu vasto currículo desempenhou os papéis de Diretora do Núcleo do CENFIM do Porto e Arcos de Valdevez assim como o de coordenadora do primeiro Centro de Novas Oportunidades do CENFIM, em Arcos de Valdevez, experiências que lhe permitiram desenvolver novas formas de atuar dentro da educação, com novas metodologias e novas formas de estar.

Em 2014 decidiu traçar o seu próprio caminho fazendo o que mais gostava: formar pessoas e desenvolver metodologias diferentes que trouxessem rentabilidade às organizações. “Não me interessava dar as formações típicas de liderança, queria algo prático e inovador, mas que trouxesse resultados imediatos”, destacou a empresária. No entanto foi apenas há pouco mais de um ano que deu uma maior dimensão ao seu sonho e à sua empresa. Colocou as suas ideias em papel e patenteou-as, criando assim metodologias completamente inovadoras e com resultados económicos financeiros imediatos.

Olga Amorim oferece os serviços de diagnóstico organizacional, reengenharia de comportamentos organizacionais, reengenharia de processos organizacionais e *slimsizing* de recursos humanos. O objetivo é trazer à organização onde atua, uma forma de estar diferente, identificando os custos ocultos da organização e treinando capacidades e competências técnicas e humanas, valorizando os seus recursos humanos mas tendo em atenção os objetivos estratégicos da Organização. Para isso utiliza quatro módulos, todos eles interligados e patenteados.

## Gestão de imagem

Hoje em dia a imagem é o principal cartão de visita de todas as organizações profissionais. “O objetivo é identificar todos os pontos críticos comportamentais da pessoa, ou



seja, vamos dissecar a pessoa da parte profissional”, explicou Olga Amorim. “Se não tiver boas pessoas, não posso fazer bons profissionais, mas se tiver boas pessoas posso fazer excelentes profissionais” realçou. As pessoas são o principal esqueleto de uma organização e é nesse sentido que este produto trabalha. “É importante existir confiança nas organizações, criando uma partilha de dar e receber e criando uma ligação entre a empresa e as pessoas”. Usando uma série de ferramentas de diagnóstico Olga Amorim identifica as “fragilidades das pessoas” e transforma-as “em pontos fortes”.

#### **Gestão de Comportamentos organizacionais Estratégicos**

Olhar a organização como 'UM' todo para criar uma equipa para 'O' todo. Este é objetivo deste produto. “Avaliamos os custos ocultos da organização através do diagnóstico e vamos ver onde as pessoas estão a cometer mais erros estratégicos, que podem ser tempos ou atitudes. É necessário criar objetivos, construir resultados, trabalhar competências humanas e técnicas para atingir resultados de excelência, em que a rentabilização de tempos passa a ser uma variável constante e necessária na equação dos recursos humanos das Organizações de hoje”, revela Olga Amorim, realçando a importância de adaptar o lado humano para alcançar uma alta performance.

#### **Gestão de Liderança Transformacional**

“É possível criar líderes, o necessário é ter uma estrutura comportamental. É um lado onde saber estar e saber ser é fundamental para o saber fazer”, esclareceu a empresária. Neste módulo define-se um caminho coerente e profissional, baseado numa comunicação assertiva e orientada para resultados. Para além dos fatores de liderança Olga Amorim

sublinhou a importância de um líder saber valorizar os seus liderados: “É importante começar a mudar o chip das organizações e pensarem que se as pessoas forem conduzidas pelo mérito, vão sempre querer fazer mais. As pessoas têm de ter a oportunidade de fazer diferente, de serem inovadoras, de crescer e de trazer a sua identidade à organização”.

#### **Gestão Organizacional**

Este é um dos módulos mais importantes para implementar uma mudança. O ponto de partida é “o que quero da minha organização e perceber se há pessoas que se adaptam a essa imagem”, sendo esta uma oferta mais direcionada a CEO's, diretores e cargos de decisão. Porque uma mudança começa de cima, Olga Amorim refere que “todo o segredo da gestão organizacional está neste produto”. Desenvolver novas formas de trabalhar e analisar os valores e imagem da organização são alguns dos primeiros passos implementados para uma mudança enorme com resultados imediatos.

#### **Uma oferta diferenciadora**

Com uma oferta distinta e inovadora, os serviços, os produtos Olga Amorim é uma escolha de excelência na hora de rentabilizar os recursos humanos, criando uma organização a trabalhar com um rumo e com objetivos comuns. Perspicaz e arrojada, Olga Amorim conclui dizendo que o principal é trazer um lado mais humano às organizações. Os testes também fazem parte do diagnóstico Organizacional, por isso não hesite em contactar e usar esta mais valia para uma análise que certamente vai mudar a sua organização, criando logo à partida um contributo de elevado desempenho e produtividade dos colaboradores e em consequência disso, resultados económico financeiros impactantes no mercado de trabalho em que se encontra. Contacte e surpreenda-se. 



# Leilões Paraíso, 50 anos de confiança e transparência

.....  
*A Agência de Leilões C. Paraíso comemora este ano meio século de história. Tal longevidade no mercado construiu-se através de uma forma de estar diferenciada, sempre trabalhando com o máximo rigor e colocando os clientes como a principal prioridade. António Florindo, diretor da empresa, falou-nos do percurso que levou a C. Paraíso a ser uma referência no setor dos leilões.*

---

## **Como pode resumir o meio século de história da Agência de Leilões C. Paraíso?**

Meio século de história é ilustrativo dos valores que norteiam a nossa empresa: resiliência, esforço e dedicação na satisfação dos nossos ‘Clientes’, paralelamente ao compromisso de crescimento sustentável e equilibrado no mercado onde atuamos.

Os desafios a que fomos sujeitos ao longo destes 50 anos, e a sua superação, demonstram bem a vontade e empenho no trabalho desenvolvido, possível apenas pelo ‘vestir da camisola’ de todos os que aqui prestam o seu trabalho.

## **Antes de um leilão, há muito trabalho por detrás. Desde a avaliação à venda, em que consiste esse trabalho?**

O compromisso que assumimos com os nossos ‘Clientes’ subdivide-se na realidade em quatro aspetos relevantes:

- Reunião e apreciação de toda a documentação do bem objeto de leilão nomeadamente, licenças, cadernetas prediais, certidões, eventuais contratos de arrendamento, receção do bem e verificação do seu estado, entre outros que no caso concreto se verifique;

- Avaliação do bem à luz dos valores de mercado e métodos comparativos, de forma a fornecer ao ‘Cliente’ todos os elementos necessários à sua tomada de decisão;

- Publicidade do leilão através de canais de abrangência nacional – jornais diários, por exemplo – distribuição de flyers, anúncios online e newsletter para a nossa plataforma digital;

- Realização do leilão, em qualquer das suas modalidades, e acompanhamento do ‘Cliente’ até efetiva concretização da aquisição.

- Como poderão constatar, 80 por cento da nossa colaboração desenvolve-se antes do dito ato de leilão.

## **Como funcionam os vossos leilões? Fazem a qualificação de quem participa nos leilões?**

Depende dos leilões a que nos referimos. Assumindo a realidade mais comum atualmente – leilão eletrónico – disponibilizamos através do nosso site ([www.cparaíso.pt](http://www.cparaíso.pt)) uma plataforma totalmente segura para que todos possam licitar com segurança e transparência.

Existe um cuidado especial na avaliação e seleção dos



interessados em subscrever o nosso site, de forma a reduzir ou eliminar potenciais situações de fraude, com o respetivo tratamento confidencial dos dados que nos são facultados.

### **Os artigos leiloados são todos adquiridos pela C. Paraíso ou fazem apenas de intermediário?**

A Leiloeira C. Paraíso não adquire qualquer bem objeto de leilão. É o canal de venda desses bens, propriedade dos seus 'Clientes'.

### **Quais as vantagens de vender e comprar um bem em leilão?**

No que concerne à venda de um determinado bem em leilão realizado pela C. Paraíso, o nosso 'Cliente' fica desonerado de qualquer ato para atingir o seu objetivo, isto é, todo o trabalho de promoção, divulgação e venda fica a cargo exclusivo da C. Paraíso. Por esse motivo, consegue potenciar e alcançar muitos interessados que, de outra forma, não saberiam da existência do bem e, por maioria da razão, não seriam compradores.

Quanto às vantagens na aquisição de um bem em leilão realizado pela C. Paraíso, verificamos ao longo dos anos que a reconhecida seriedade da nossa empresa colhe os seus frutos: os interessados procuram obviamente bons preços, mas é nossa convicção que nada supera a confiança. E essa é a vantagem, para além dos preços competitivos, que a C. Paraíso oferece nos seus leilões.

### **Um imóvel comprado em leilão tem as mesmas regalias de seguros e garantia?**

Os imóveis adquiridos em leilão realizado pela C. Paraíso são exatamente iguais a qualquer outro adquirido por qualquer outra via. Isto é, existindo algum ónus como por exemplo contrato de arrendamento ou usufruto, são os mesmos devidamente documentados e objeto de análise pelos interessados, antes de qualquer proposta.

### **Como é que a pandemia afetou o vosso trabalho e como se adaptaram à nova realidade?**

A realidade que vivenciamos atualmente é mais um desafio à nossa empresa, mas, acima de tudo, à sociedade tal como a conhecíamos.

Embora as projeções económicas para os próximos

anos sejam menos positivas, a C. Paraíso teve um ano de 2020 em claro crescimento e antevê um ano de 2021 ainda melhor.

A maioria dos nossos leilões incidem sobre bens imóveis e, embora sujeito a correções de preço inevitáveis, é um mercado que os portugueses continuarão a explorar porquanto é seguro, 'palpável' em detrimento de ações ou investimentos financeiros, e com oscilações pouco acentuadas.

### **Esta nova realidade veio trazer uma maior aposta nos meios digitais?**

Na verdade, antes da pandemia já era o canal preferencial da C. Paraíso, e no qual investimos bastantes recursos para fornecer o melhor serviço aos utilizadores, potenciando assim as vendas dos nossos 'Clientes'.

### **A C. Paraíso é uma das empresas fundadoras da Associação Portuguesa de Estabelecimentos de leilão (APDEL). Como está atualmente o Mercado Leiloeiro? Em que consiste a regulamentação deste mercado? Há pontos que podem ser melhorados?**

Historicamente, os leilões sempre estiveram presentes na sociedade civil, utilizados para transações e negócios. Desde 2010, assumiram um papel fundamental no palco nacional por força da crise que atravessamos, nomeadamente com a celeridade necessária à liquidação das massas insolventes.

Nesse contexto, e apesar das evoluções constantes, é nosso entendimento que ainda existe um longo caminho por trilhar, mormente na rigorosa distinção entre a nossa atividade e a de mediação imobiliária, análise crítica à atividade e formações anuais para aqueles que desenvolvem a sua atividade nesta área.

Paralelamente, urge adotar medidas que coloquem em igualdade de circunstâncias as ditas tradicionais Leiloeiras e a plataforma desenvolvida pela OSAE. Isto porque, temos vindo a ser confrontados com a imposição – ilegal – de recurso àquela plataforma em detrimento das leiloeiras que a APDEL representa.

Nessa medida, torna-se necessária a regulamentação aprofundada deste setor, de forma a potenciar ainda mais o seu contributo empresarial e económico. 

# As melhores soluções de limpeza através da inovação tecnológica

*A necessidade de ter um serviço de limpeza e desinfeção de espaços comuns aumentou com a pandemia vivida neste ano. A MarClean dá resposta a essa necessidade, utilizando os melhores produtos e as tecnologias mais atuais. O negócio, idealizado por Ana Ribeiro, diretora da empresa, nasceu como lavandaria self-service e engomadoria. No entanto, ajustou-se às necessidades de mercado e passou a contar com sete serviços distintos. A empresa sediada em Celorico de Basto tem-se consolidado no mercado e continua o seu crescimento depois da aposta na expansão dos seus serviços nas regiões do Porto e de Braga.*

## **A Marclean foi-se moldando às necessidades do mercado. Como surge a MarClean e que motivações levaram a criar este negócio?**

A empresa está no mercado há três anos e nasceu da vontade de criar uma oportunidade de investimento numa lavandaria self-service com serviço de engomadoria. Associada a um estudo de mercado, verificou-se a necessidade de um serviço de limpezas que facilitasse e estivesse próximo do cliente.

No sentido de tirar partido também da minha experiência pessoal e profissional, a empresa ficou dotada de valências como a gestão de arrendamentos, alojamentos e condomínios, tornando-se assim numa mais valia.

Inicialmente sediada e com atuação apenas em Celorico de Basto, rapidamente sentimos que devíamos acompanhar as necessidades do mercado e expandir a nossa atuação para a área do grande Porto e Braga. Em poucos meses firmámo-nos no mercado e atualmente contamos com uma carteira de clientes significativa. A atração de novos clientes tornou-se um importante desafio para nós.

## **Que serviços prestam e qual o vosso público-alvo?**

Atualmente, estamos presentes em sete áreas de atuação, sendo que os serviços de limpeza e lavandaria são o nosso ponto forte. A MarClean disponibiliza um ecossistema de serviços inteligentes de limpeza e aplica a inovação tecnológica na gestão e nas soluções de limpeza.

A empresa conta com três grandes equipas móveis, constituídas por profissionais auditados que se deslocam com todos os produtos e equipamentos profissionais e ecológicos.

## **O que mudou nos vossos serviços com a pandemia? Passaram a implementar novas medidas e metodologias?**

As mudanças foram essencialmente na gestão dos recursos





Ana Ribeiro  
 Chief Executive Officer



Catarina Perestrelo  
 Specialized Senior Technical Coordinator



Teresa Ribeiro  
 Operations Manager



Márcia Moura  
 Operations Manager



Fernanda Rodrigues  
 Operations Technician

humanos e na necessidade de maior rigor na prestação dos nossos serviços.

Sentimos necessidade de dar formação específica e contínua à nossa equipa e capacitá-la para processos de tomada de decisão, nomeadamente no que respeita à escolha de procedimentos a seguir, garantindo a segurança coletiva.

As coordenadoras e chefes de equipa têm a responsabilidade acrescida de verificação e registo do cumprimento dos procedimentos, sendo que perante qualquer dúvida contactam diretamente com o departamento responsável.

Foi a partir desta ideia que sentimos necessidade de criar um novo departamento, capaz de garantir que os nossos serviços têm qualidade. Neste sentido, contratamos uma profissional experiente, com formação superior, pós-graduada e mestre na área da saúde para orientar/colaborar na atualização/adequação de normas e procedimentos, baseados na melhor e mais recente evidência científica. Em simultâneo colabora no processo de validação dos nossos serviços e procedimentos, uma vez que iniciamos um serviço de *partnership* com a entidade certificadora SGS-Portugal.

**Houve necessidade de inovar, tanto na forma de estar como em equipamentos mais eficazes?**

Como já referimos, apostamos essencialmente na segurança associada à qualidade dos serviços prestados. Investimos na diversidade dos equipamentos. Neste momento somos uma empresa sólida e competitiva dentro do setor.

A pandemia alterou a forma de estar das nossas equipas. Tivemos necessidade de adequar os equipamentos à nova realidade, de acordo com as orientações específicas das entidades de saúde no que respeita às normas de atuação na nossa área.

**Com a pandemia aumentou a consciencialização sobre e a importância de manter os espaços limpos. Acabaram por ter uma maior procura ou a quebra do turismo foi também sentida?**

Há um aumento da solicitação dos nossos serviços de lavandaria, limpeza e desinfecção de áreas Covid-19 em lares, clínicas e unidades de saúde. Os clientes confiaram e confiam em nós para a linha de retaguarda e solicitaram reforço dos nossos serviços nos seus domicílios.

Com a evolução pandémica, em maio retomamos todos os nossos serviços habituais, com o devido ajustamento à realidade que vivenciamos. Este facto careceu de um grande esforço da nossa parte enquanto empresa, pois fizemos grandes investimentos, com grande importância e que consideramos essenciais.

Mais uma vez, as nossas equipas estiveram e estão à altura destes investimentos e rapidamente os colocam em prática e compreendem as necessidades de os instituírem tornando a empresa ajustada ao mercado, que, se por um lado sentimos diretamente a quebra do turismo, por outro a procura para novas soluções, nomeadamente no âmbito do Covid-19, tem permitido a empresa crescer e inovar. 

Portugal, apesar de ser um país de reduzida dimensão física, possui uma enorme variedade de habitats, com diferentes condições orográficas, climáticas, edáficas, de manejo e com inúmeras tradições sociais e culturais, criando múltiplos nichos onde as espécies pecuárias, ao longo de anos, foram sendo criadas e apuradas, conduzindo ao aparecimento de um elevado número de raças perfeitamente diferenciadas e adaptadas ao seu meio.

As raças autóctones portuguesas são a prova viva da grande biodiversidade no que diz respeito a recursos genéticos no nosso País. Atualmente estão reconhecidas 15 raças autóctones de bovinos, 15 de ovinos, cinco de caprinos, três de suínos, quatro de equinos, quatro de galináceos, três de asininos e 11 de caninos. Estas representam um património genético valioso e apresentam um grande potencial de valorização económica e conservação de usos e costumes, uma vez que fazem parte do património histórico e cultural do País representando-se como produtos tradicionais de qualidade.

O burro de Miranda, o cavalo Lusitano, o porco Alentejano ou o bovino Mirandês serão talvez os mais emblemáticos deste vasto património, mas existem outras raças que são também elas referências e sinónimo de uma produção distinta, além disso, são fundamentais em diversas culturas e tradições. Nesta edição fomos conhecer a raça Ramo Grande, uma marca cultural dos Açores, os bovinos de raça Preta e o cavalo Lusitano. Além disso, nas próximas páginas abordamos também as raças exóticas, raças essas que apesar de não terem origem portuguesa, foram inseridas pelas diversas vantagens económicas que oferecem, como a raça de bovinos Blonde D'Aquitaine e a raça de bovinos Frísia.

As raças autóctones nacionais, as raças exóticas, os seus criadores e produtores, merecem o todo o respeito e proteção, porque nos dão muito mais do que carne, leite, ovos ou lã; dão-nos biodiversidade, ambiente, qualidade, sustentabilidade, cultura, tradição e também futuro para o mundo rural português. 

# Património Genético



# Raça Frísia, as melhores vacas para a produção de leite

.....

*A Associação Portuguesa de Criadores de Raça Frísia (APCRF) foi fundada em 1973 por um grupo de criadores de bovinos desta Raça, tendo como objetivo a defesa dos interesses dos produtores de leite e o melhoramento genético do efetivo nacional da raça Frísia.*

---



É uma das raças bovinas mais reconhecidas por todo o globo, esteticamente distintas pelas suas manchas, a Raça Frísia é uma das principais produtoras de leite no mundo.

Em Portugal esta raça é representada pela APCRF e é a organização reconhecida e representante dos criadores na Confederação Europeia da Raça Holstein Frísia. Com a finalidade de assegurar o melhoramento da raça Frísia e o apoio à produção de leite, a Associação promove várias ações. Desde 1991, dispõe de um departamento composto por técnicos de formação superior com o intuito de prestar assistência técnica aos produtores associados.

Esta Associação é a entidade recetora do sistema nacional de registo de bovinos (SNIRB) e organiza o Concurso Nacional da raça Holstein Frísia, para além disso apoia e colabora na realização de vários concursos regionais. Promove leilões de animais de raça Frísia e realiza colóquios para esclarecimento de vários assuntos de interesse sobre a raça. A APCRF participa em diversas Comissões Consultivas e grupos de reflexão onde são debatidos,

discutidos e decididos alguns aspetos relativos ao setor, nomeadamente no que relaciona com quotas leiteiras.

A APCRF é também a entidade responsável pelo livro genealógico da raça, em Portugal, que tem por fim assegurar a pureza da raça, concorrer para o seu progresso zootécnico e favorecer a criação e difusão de bons reprodutores. Para além de servir como um autêntico bilhete de identidade, nele são inscritos todos os dados relacionados com as genealogias, classificações morfológicas e produções de todos os animais da raça Holstein – Frísia. Dessa forma, utilizando estes dados, o livro genealógico serve para definir um cadastro produtivo da produção de leite. Em cooperação



com a Universidade do Porto e da UTAD a APCRF faz uma avaliação genética, para analisar os machos que podem vir a ter as melhores crias.

### **Características da Raça**

A raça Holstein Frísia também conhecida em Portugal como 'Turina', é uma raça de elevada estatura, facilmente identificada pelo padrão malhado que estes animais apresentam.

A raça Holstein Frísia é atualmente a raça dominante na Europa. O antepassado mais antigo reconhecido desta raça, seria o gado criado há mais de 2000 anos pelas tribos germânicas que habitavam a região que ocupa a atual Holanda. Esta região manteve aliás a tradição de criação de gado, e produtos derivados do leite até à atualidade, podendo-se encontrar registos de gado com as características da Holstein Frísia, a chamada tipo – 'Holandês', durante o século XVI e XVII. Esta tornou-se oficialmente reconhecida em 1872 com a publicação do seu primeiro livro genealógico nos Estados Unidos.

O grande desenvolvimento genético destes animais iniciou-se no século XIX, na América do Norte, onde começou o desenvolvimento da raça Holstein Americana. A raça permaneceu durante alguns anos na América do Norte, ou seja, até à introdução de novas tecnologias reprodutivas (inseminação artificial, IA), congelação

de sémen). Com o melhoramento do desenvolvimento genético esta raça passou a ser a escolha predominante, no Estados Unidos da América, para a produção de leite. No começo dos anos 70, iniciou-se então a exportação em larga escala para países da Europa como a Itália, Holanda, Alemanha, França e posteriormente para Portugal. A exportação inicial foi essencialmente de animais vivos, seguindo-se a exportação pelo sémen e embriões para a reprodução melhorada da raça.

Enquanto nos EUA, o melhoramento da raça incidiu sobre a produção de leite, na Europa, a orientação foi para animais de aptidão mista, leite e carne, no entanto hoje é utilizada na sua maioria na indústria leiteira.

### **Características morfológicas e produtivas**

Os animais desta raça possuem uma morfologia nitidamente de aptidão leiteira, facilmente observada no grande desenvolvimento do sistema mamário. Apresentam úbere volumoso de boa qualidade e ligamentos fortes; com tetos finos, simétricos e direitos; veias mamárias muito volumosas e sinuosas que possibilitam grande fluxo de sangue necessário à produção de leite. Este é ainda constituído por pele macia e fina, coberta de pelos sedosos e curtos.

A APCRF refere que esta raça tem uma capacidade corporal que lhe permite consumir elevadas quantidades



de forragem e valorizá-la. É um animal precoce de grande corpulência, pode atingir 154 cm de altura à garupa e chegar a pesar entre os 600 e os 700 kg.

A Holstein Frísia pode apresentar malhas pretas e brancas ou em alguns casos vermelhas e brancas, cabeça moderadamente comprida, olhos bem aflorados e o focinho largo com narinas bem abertas. O pescoço é longo e fino, com barbela pequena, o peito largo com grande capacidade circulatória e respiratória e as costelas arqueadas e profundas. A garupa é larga, plana, e comprida com os ossos ilíacos bastante salientes. Os membros posteriores devem ser corretamente apumados, com contornos moderadamente descarnados, o ângulo dos seis curvilhões moderado, a quartela forte e os pés com ângulo inclinado e talão vertical, deve também apresentar boa locomoção.

### **A raça nacional para a produção de leite**

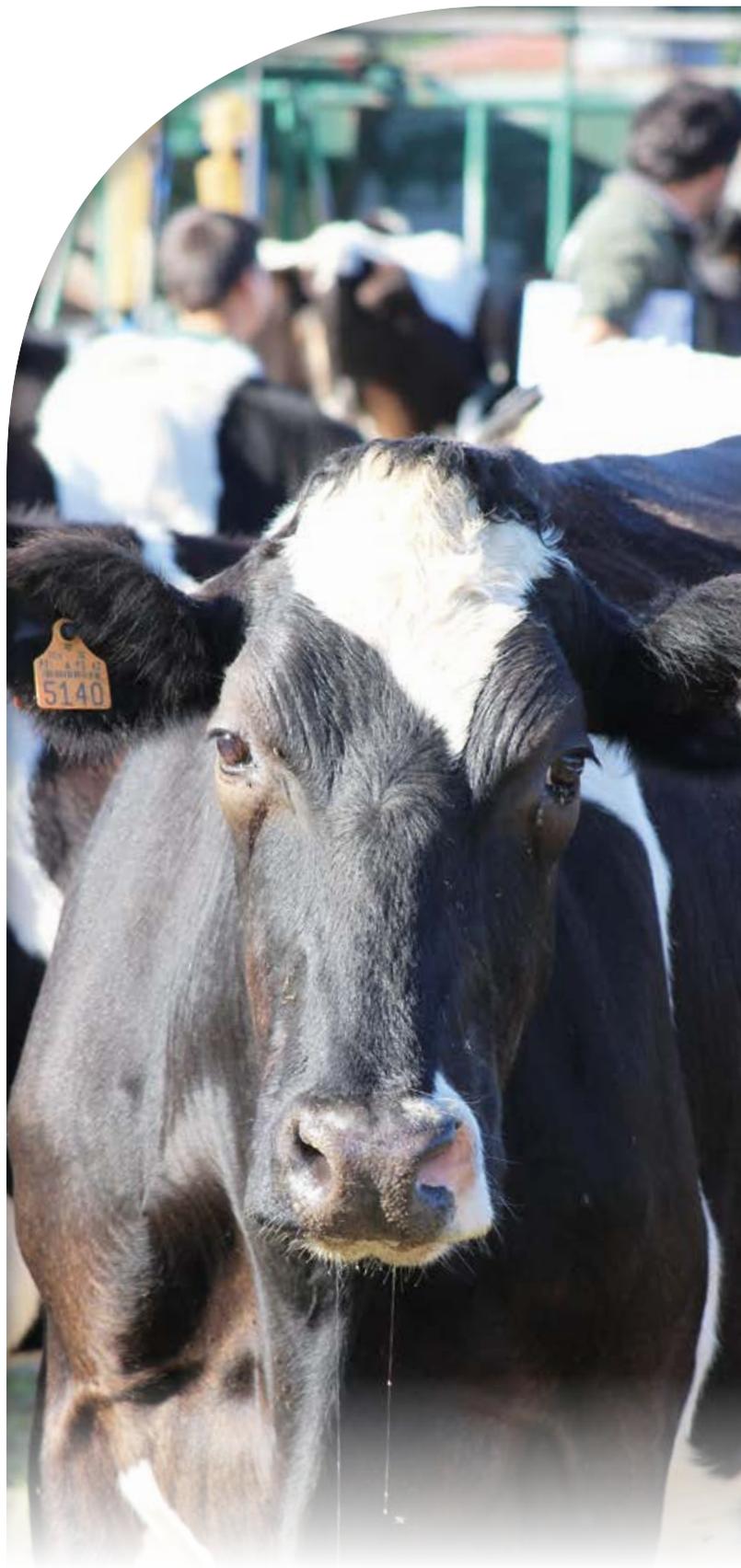
A expansão da raça em Portugal acompanhou a evolução do consumo de leite no nosso país, estando a produção de leite assente essencialmente em animais desta raça. O Livro Genealógico Português da Raça Bovina Frísia foi instituído em 1959, enquanto o contraste leiteiro se iniciou de forma organizada em 1960.

O aumento do nível de vida dos portugueses a partir dos anos 60, bem como a melhoria das condições higieno-sanitárias na produção e transformação do leite e seus derivados, fez disparar o consumo de leite no nosso país. A acompanhar este incremento na produção e consumo de leite, o número de animais Frísios também aumentou, substituindo nalguns casos as raças autóctones tradicionalmente utilizadas para a produção de leite, e disseminando-se por todo o território nacional, estendendo-se mesmo a regiões que tradicionalmente não eram consideradas como de produção bovina leiteira.

Nos últimos trinta anos, além do aumento do efetivo frísio, deu-se também uma evolução genética sem precedentes da raça com a designada 'holsteinização' dos efetivos nacionais, fruto da introdução de novas tecnologias como a inseminação artificial nos anos 70 e mais recentemente com os transplantes de embriões. O melhoramento genético foi fundamental para a expansão da raça. No que diz respeito à produção de leite, uma vaca da raça frísia antes dos anos 70 produzia em média três mil litros de leite por ano. Após os melhoramentos genéticos, atualmente a média é de 18 mil litros por ano, como refere a APCRF.

Este melhoramento e a constante procura por animais mais eficientes, mais saudáveis e mais produtivos abriu portas a que os produtores de leite pudessem vender a genética dos seus melhores animais. Por isso, atualmente Portugal já exporta embriões desta raça. Além disso, no que diz respeito à produção de leite, Portugal está em pé de igualdade em relação ao que de melhor se faz no mundo, e por isso, é também um país ativo no melhoramento genético desta raça, no qual a APCRF tem um papel fundamental.

O principal objetivo de melhoramento de produção de bovinos de leite tem sido melhorar a performance produtiva de tal forma que a raça Holstein Frísia, representa cerca de 80 por cento das vacas leiteiras no mundo, dominando a produção global de leite durante os últimos 25 anos. 



 PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO RURAL 2014-2020

 PORTUGAL 2020

 UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural  
A Europa Investe nas Zonas Rurais

# Cavalo Puro Sangue Lusitano, um cavalo com raras qualidades de caráter

*A APSL – Associação Portuguesa de Criadores do Cavalo Puro Sangue Lusitano, foi fundada em 1991 e é Entidade de Utilidade Pública. É a responsável pela gestão do Stud-Book da Raça, assegurando a sua pureza étnica e o seu aperfeiçoamento zootécnico e sanitário. Tem também a importante função de divulgar o cavalo Lusitano.*

O Livro Genealógico da “Raça Puro Sangue Lusitano” (Stud-Book), que é pertença do Estado Português – Ministério da Agricultura e tem a sua gestão atribuída à APSL, é único e funciona em Portugal, país berço da raça.

Montado há cerca de 5000 anos, o mais antigo cavalo de sela do Mundo chega ao séc. XXI reconquistando o esplendor de há dois mil anos, quando Gregos e Romanos o reconheceram como melhor cavalo de sela da antiguidade.

Selecionado como cavalo de caça e de combate ao longo dos séculos, é um cavalo versátil, cuja docilidade, agilidade e coragem lhe permitem hoje competir em quase todas as modalidades do moderno desporto equestre, confrontando-se com os melhores especialistas.

O cavalo Lusitano é um dos produtos portugueses de maior sucesso e prestígio internacionais, estando envolvido num protocolo de cooperação que integra os produtos de excelência do Mundo Rural (Azeite, Cortiça, Vinho e Cavalo Lusitano). Nasceram Lusitanos em 31 países. Do total do efetivo 30 a 42 por cento dos nascimentos acontecem fora de Portugal sendo sempre a sua paternidade confirmada no nosso país e o seu registo efetuado pela APSL.

Existem 20 Associações congéneres (África do Sul e Namíbia, Alemanha, Austrália, Bélgica, Brasil, Colômbia, Dinamarca, Espanha, Equador, EUA, Finlândia, França, Grã-Bretanha, Holanda, Itália, México, Noruega, República Checa, Suíça e Suécia) que asseguram o funcionamento dos registos dos Lusitanos nos seus países e a respetiva centralização na APSL, em Portugal, e que desempenham

também um papel muito importante na promoção do nosso cavalo. A esses países são enviadas delegações que julgam concursos e admissões de reprodutores acompanhando o processo de registo dos animais.

A APSL desenvolve um importante esforço na divulgação e fomento à utilização do nosso cavalo nomeadamente na criação de projetos que dinamizam a sua utilização nas diferentes disciplinas como é o caso do Ensino e ainda da Equitação de Trabalho. Atribui ainda prémios aos Lusitanos que se destacam em diferentes disciplinas equestres e no Toureio, e marca presença nas mais importantes feiras nacionais e internacionais.

O Lusitano destaca-se atualmente nas mais diferentes disciplinas, em Portugal e no estrangeiro. Na Atrelagem de competição onde já obteve dois títulos de Campeão do Mundo entre outras distinções importantes, na Equitação de Trabalho onde também já se sagrou campeão do Mundo e da Europa por diversas vezes e, mais recentemente na Dressage onde tem vindo a obter significativas conquistas nos mais importantes circuitos internacionais e onde conseguiu o apuramento de uma equipa para os Jogos Olímpicos de Tóquio, terminando o ano de 2020 no 6º lugar do Mundo no Ranking das Raças desta disciplina.

O cavalo Lusitano é também procurado como montada de lazer. É um cavalo versátil, corajoso, dócil, com raras qualidades de caráter que lhe conferem um lugar de destaque e que trazem ao nosso país uma importante mais valia. 





# EPDRAC é distinguida com certificado EQAVET

*As escolas profissionais fazem este ano o seu 30º aniversário e ao longo destas três décadas, um estabelecimento de ensino que nunca deixou de surpreender foi a EPDRAC, Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Alter do Chão. Os cursos de gestão equina são a bandeira da instituição, mas com o objetivo de continuar a desafiar o futuro, o turismo surge como uma nova porta. Na direção de um futuro cada vez mais consolidado no ensino de excelência a diretora, Vera Tito, destacou o recente reconhecimento da certificação EQAVET.*

**O ensino é a base do futuro. Quais os principais desafios do ensino atualmente. Como é que o ensino se tem adaptado às novas tecnologias na EPDRAC.**

O grande desafio do ensino, hoje em dia, é a necessidade constante de nos reinventarmos. Surgem novos desafios a cada momento e a sociedade vai mudando a um ritmo alucinante. Outro grande desafio são os alunos; os jovens estão diferentes e as vontades e formas de estar na vida são completamente distintas de há uns anos atrás, por isso “a escola”, às vezes, não consegue estar à altura dos seus interesses. É como referi no início, é tudo uma questão de mudança e adaptação.

**O que mudou com a atribuição da certificação EQAVET?**

A certificação EQAVET trouxe consigo, por um lado, um sentimento de dever cumprido e de reconhecimento pelo trabalho desenvolvido ao longo dos anos. Mas também nos ajudou a perceber melhor os nossos pontos fracos e aquilo que necessitamos de melhorar/alterar. Foi um processo muito positivo e interessante que nos levou a parar para pensar o que somos e a analisar profundamente aquilo que fazemos.

**Como adaptam o ensino às necessidades reais do mercado de trabalho da região.**

O ensino na EPDRAC segue o contemplado nas propostas dos programas das várias disciplinas, no entanto valorizamos e adaptamo-nos às necessidades dos vários parceiros, muitos deles futuros empregadores. Para concretizar estes projetos são realizadas muitas aulas de campo que se revestem de um

caráter eminentemente prático e técnico nas mais variadas vertentes: produção animal e vegetal.

Também a implementação/organização das várias atividades ou projetos desenvolvidos se revelam uma mais-valia, uma vez que o que se pretende é também a interação com o meio envolvente, numa verdadeira aproximação ao mundo laboral. Na organização destas atividades os alunos são as personagens principais, pois tudo é pensado para desenvolver nos jovens o saber-fazer necessário ao ingresso no mercado de trabalho, motivando-os para o sucesso, num constante ultrapassar dos limites de cada um, sensibilizando para a ideia de que se pode ir sempre mais além.

**Como é que a escola tem contribuído para o desenvolvimento da região. Que tipo de protocolos têm estabelecido com as empresas da região.**

A EPDRAC tem-se revelado um importante motor do desenvolvimento local e regional, não só porque os alunos estão maioritariamente deslocados das suas residências e durante nove meses residem em Alter, como também são embaixadores lá fora daquilo que somos e fazemos na EPDRAC e em Alter.

As parcerias/protocolos que possuímos com empresários e instituições da região, do distrito e até a nível nacional revestem-se, por isso, de extrema relevância, pois proporcionam aos nossos alunos experiências diversificadas em diversas áreas dos ramos agrícola, pecuário, equino e do turismo, e que são, muitas vezes, a porta de entrada para o mercado de trabalho. 

# “Os ousados começam. Mas só os determinados terminam”

George Bernard Shaw

.....

*Como já vai sendo divulgado a raça Blonde D'Aquitaine, com a sua origem, em termos de designação, em 1962, resultante da fusão das três raças – Garonnaise, Quercy e Blonde dès Pyrenees – existentes na região Sudeste de França com características peculiares, proporcionou a sua utilização de forma versátil e variada, constituindo desde sempre resposta adequada às diferentes necessidades, entretanto sentidas pelo Homem, fosse nómada, peregrino ou sedentário.*

---

Os cruzamentos na pecuária têm como objetivos apresentar uma boa quantidade de milhares de ensinamentos praticados ao longo de séculos. Nem sempre, esses ensinamentos são académicos ou já foram comprovados pela ciência. Segundo Comte, “a ciência nada mais é que a sistematização da prática”.

O Homem do campo pode estar hoje a praticar a ciência do amanhã.

“A obtenção do fogo, o desenvolvimento das plantas cultivadas e a criação dos animais domésticos são os três pilares fundamentais sobre os quais repousam a civilização humana e o seu progresso” – (“Elementos da Zootecnia” Kronacher, 1937).

O pecuarista precisa de estar atento ao casamento entre a Zootecnia e a Zoologia, pois a pecuária moderna tem em



***Há quem considere a “fórmula 1” das raças exóticas,  
produtora de uma “carne festiva e viciante”***



vista a regionalização da produção sobre bases ecológicas e do bem-estar animal.

Naturalmente publicações como estas, terão sempre uma função de sensibilização ao cidadão comum para algum desenvolvimento da pecuária moderna, tendo em vista, aumentos da produtividade.

Para os 'técnicos', eventualmente sensibilizá-los para a pesquisa de avanços científicos e de novas tecnologias de forma a que colaborando com os nossos pecuaristas, os tornem mais eficientes, contribuindo para aumentos de produtividade na produção de carne excelente para o nosso abastecimento interno, e ajudando á fixação de 'técnicos' nas regiões do interior do nosso país.

Em resumo podemos concluir que, todas as Raças são excelentes, dependendo apenas para o fim e região a que se destinam.

As raças autóctones, porque estão naturalmente adaptadas ao seu habitat natural. As exóticas, umas mais do que as outras e face ao histórico do seu desenvolvimento, podem permitir ganhos de produtividade, que ao nível do Blonde d'Aquitaine se traduz em:

Desenvolvimento muscular, docilidade, adaptação climática – provêm de uma planície costeira, quente e húmida e, com verões quentes e secos e da montanha rochosa e fria dos Pirenéus, com escassa vegetação.

Os programas seletivos naturais de reprodução a que a Blonde d'Aquitaine esteve sujeita ao longo de séculos, gerou um rendimento elevado das suas carcaças, boa taxa de crescimento, aumento da produção de leite, melhorando

os seus padrões musculares e a conformação. Facilidade de parto consideravelmente melhorada em relação a outras raças exóticas, graças à conformação das suas crias, esguias e compridas.

Em raça pura e nos cruzamentos com as nossas raças autóctones, a Blonde d'Aquitaine garante uma produção eficiente de carne vermelha e magra.

### “UMA CARNE FESTIVA E VICIANTE”

Raça bastante comprida e alta, o que possibilita um bom desenvolvimento das peças nobres, bem como dos quartos traseiros e dianteiros, garantindo em relação a uma carcaça de 400Kg, uma “estiva” na ordem dos 84 por cento a 86 por cento, o que corresponde a cerca de mais 50Kg de carne para venda ao nível do talho, ganhando toda a fileira.

Por razões deontológicas, limitamo-nos aqui a referir uma Raça de Bovinos, a 'BLONDE D'AQUITAINE'.

Há quem considere a “fórmula 1” das raças exóticas, produtora de uma “carne festiva e viciante”.

#### Procure saber porquê

Encontre na internet, “RAÇA DE BOVINOS BLONDE D'AQUITAINE” nos sites:

APBA – Associação Portuguesa Blonde D'Aquitaine;

Associações Blonde D'Aquitaine Dos EUA;

Associações Blonde D'Aquitaine do Canadá;

Boletins da Raça Charolese do ano 2006 e 2003, onde poderá encontrar referências a esta raça. 

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA BLONDE D'AQUITAINE | RUA LUIS DE CAMÕES, N.º 126 R/C DTO | 1300-363 LISBOA  
TELF.: 21 363 54 41 | E-MAIL: APBAQUITAINE@MAIL.TELEPAC.PT



PROGRAMA DE  
DESENVOLVIMENTO  
RURAL 2014-2020



# O renascer da Raça Ramo Grande

*A raça Ramo Grande esteve quase extinta, mas a Associação de Criadores de Bovinos da Raça Ramo Grande (ACBRG) reuniu esforços para evitar que parte da identidade e tradição dos Açores desaparecesse. Atualmente, já livre do risco de extinção a raça é cada vez mais procurada por vários produtores pelas suas qualidades distintas que proporcionam queijos únicos e carnes saborosas.*



A raça bovina do Ramo Grande, existente apenas nos Açores, representa parte da cultura e das tradições açorianas. Em julho de 2012, era formada a Associação de Criadores de Bovinos da Raça Ramo Grande, situada na ilha de São Jorge. O intuito era salvar a raça Ramo Grande da sua quase evidente extinção. “Foi uma forma de pressionar junto das entidades responsáveis uma forma de salvar esta raça”, conta-nos João Sequeira, presidente desta Associação. Atualmente a ACBRG visa genericamente a defesa dos legítimos interesses dos seus associados no que se relaciona com a preservação, melhoramento, criação e comercialização dos bovinos de raça Ramo Grande.

O reconhecimento da importância histórica e cultural do gado Ramo Grande, e a perceção de que estava em risco de se perder definitivamente o reduzido gado desta raça que restava, levou a que na década de 1990 ressurgisse o interesse por este gado e fossem efetuados os primeiros trabalhos de levantamento e caracterização que viriam a culminar com a instituição do Registo Zootécnico da raça em 1996. No





entanto, apenas em 2012, com o culminar do surgimento da ACBRG esta raça viu o seu número de animais aumentar e ser valorizado na produção do queijo e de carne DOP.

Atualmente, a raça Ramo Grande está reconhecida, a nível internacional, pela União Europeia, pela FAO e encontra-se descrita na lista dos Recursos Genéticos Animais a nível mundial. Estão inscritos atualmente no Livro de Adultos desta raça 2400 bovinos, distribuídos pelas ilhas Terceira, São Jorge – com maior incidência –, Faial, Pico, São Miguel e Graciosa. Para este novo reconhecimento da raça João Sequeira destacou a intervenção da “engenheira Ana Luísa da Direção Regional do Desenvolvimento Agrário dos Açores, que teve um papel fundamental da valorização da raça”.

Parte da campanha de valorização e proteção da raça foi a utilização da seleção genómica, tornando-se a primeira raça bovina em Portugal a recorrer a este avanço para a sua reprodução, o que permitiu dar maiores garantias de produção.

Até aqui, a seleção dos bovinos para reprodução era feita apenas com recurso à informação genealógica e à informação fenotípica, mas agora existem também painéis de marcadores genéticos que permitem para um determinado animal varrer praticamente todo o genoma e saber quais são os marcadores que eles têm em determinadas posições. Portanto, os touros passam a ser selecionados, não só por aquilo que deveriam ser com base na genealogia, por aquilo que eles parecem ser com base na informação produtiva, mas também por aquilo que eles efetivamente possuem no seu património genético.

### **Origem e evolução da raça**

Este animal autóctone foi introduzido nos Açores aquando do povoamento das ilhas, no século XV, e, dadas as características insulares e o isolamento geográfico, adquiriu características específicas que deram origem aos bovinos Ramo Grande.

Com o povoamento do arquipélago dos Açores no século XV vieram bovinos de diversas regiões do Continente. As raças introduzidas nos Açores foram as nacionais, tais como a Alentejana, a Mirandesa, a Minhota e a Algarvia que

sujeitas à insularidade deram origem a um tipo de bovino de pelagem avermelhada, que era designado pela “raça da terra”, hoje também conhecido como a raça “vermelha dos açores”.

Durante séculos esta raça foi a força que desbravou a terra e a tornou produtiva. Estabeleceu-se uma relação harmoniosa do homem com a terra, mas também com os seus companheiros que puxavam o arado e as carroças carregadas de colheitas. Talvez por causa desse companheirismo secular, tenha surgido este animal tão submisso e que com o passar do tempo ganhou características únicas. Estes animais eram por isso tratados como família e fartamente alimentados, pelo que se criavam grandes e gordos bois, que trabalhavam dois ou três anos e quando os lavradores tinham uma nova junta para os substituir, exportavam-nos para o matadouro de Lisboa.

Fruto da forte atividade económica surgiu de forma natural um grande intercâmbio genético entre as ilhas de São Jorge e da Terceira, o que levou a que esta raça se tenha espalhado pelas ilhas dos Açores.

A introdução em épocas recentes, de diversas raças exóticas nos Açores, fez diminuir a criação desta raça. No entanto, com os esforços dos produtores e da Associação de Criadores de Bovinos da Raça Ramo Grande, a raça tem vindo a recuperar o seu efetivo e a ver valorizado os seus produtos.

Com a mecanização dos trabalhos agrícolas, este gado foi perdendo seu lugar de destaque na lavoura. Contudo, alguns criadores ainda os usam na lavoura. Esta raça, também conhecida como ‘vermelha’ também tem participações habituais em desfiles etnográficos e em feiras agrícolas.

O nome Ramo Grande é a designação comum da zona nordeste da ilha Terceira, no arquipélago dos Açores, conhecida como sendo uma região plana, bastante fértil onde existiam boas pastagens, abundância de milho e magníficos campos de luzerna, e também dos bovinos vermelhos e corpulentos que lá se desenvolveram, razões que levaram esta raça a ser reconhecida como Ramo Grande. A sua originalidade foi moldada pelo que a natureza lhe dá - a verdura dos campos, as vistas deslumbrantes e os ares do Oceano Atlântico. Tudo isto origina uma raça de animais de



excecional capacidade de tração para produção de trabalho e aptidão para a produção de carne de grande qualidade e para a produção de queijo devido à qualidade do seu leite. Com a sua definição como raça autóctone houve um ressurgimento do interesse pela preservação deste património genético açoriano. Hoje a raça ‘Ramo Grande’ é um elemento fundamental nas festas e nos Cortejos Etnográficos.

#### **A raça Ramo Grande na produção de carne e queijo**

Os bovinos da raça Ramo Grande, caracterizam-se por apresentarem um esqueleto forte e articulações largas, além da sua enorme estatura. Sendo longilíneos, o terço anterior é mais desenvolvido que o posterior o que se coaduna com uma raça portadora de excecionais qualidades de trabalho.

A raça tem uma aptidão mista, sendo utilizada na produção de carne, na produção de queijo e ainda na utilização para trabalhos de agrícolas. A raça Ramo Grande apresenta uma carne de cor vermelho vivo, com tendência a ficar mais intenso em contato com o ar e com a idade do animal, de consistência firme decorrente da presença de tecido conjuntivo interfascicular em proporção variável e com cheiro aromático intrínseco da espécie. A gordura é bem distribuída, de cor branco nacarado e de consistência firme após o arrefecimento da carcaça.

A raça Ramo Grande é também utilizada na produção de queijo, tendo dado origem ao aclamado queijo da ilha de S. Jorge, um produto DOP que é uma das marcas dos Açores. Apesar de não produzir tanto leite como outras raças, devido às suas características, apenas 6,5 litros de leite queijo (da raça Ramo Grande) correspondem à produção de um kg de queijo, enquanto noutras raças são necessários 13 litros.

A alimentação dos animais é efetuada de acordo com os moldes tradicionais de criação. A base da alimentação são as pastagens, naturais ou melhoradas, utilizadas por pastoreio direto e constituídas por consociações de gramíneas e leguminosas. Os bovinos adultos alimentam-se de erva fresca sendo suplementados com silagem de erva, feno, milho verde ou silagem de milho ou outros alimentos da exploração (milho em grão, brácteas secas do milho, rama de batata-doce, incensos) ou oriundos de outras explorações do Arquipélago dos Açores. 





# A origem da reconhecida 'Carne Mirandesa'



*É uma das mais reconhecidas raças autóctones de Portugal, afinal a posta à mirandesa é uma das referências da gastronomia transmontana. Com o objetivo principal da conservação e melhoramento genético dos bovinos de raça Mirandesa, da valorização dos seus produtos e da valorização socioeconómica dos seus criadores, foi criada a Associação dos Bovinos da Raça Mirandesa (ACBRM), com sede em Malhadas e com uma moderna e bem equipada unidade industrial em Vimioso, para transformação e embalagem da carne.*



A raça Mirandesa é uma das raças de bovino mais reconhecidas em Portugal, os sabores da carne Mirandesa são inconfundíveis e também o principal atributo desta raça. A pureza racial é mantida pela Associação de Criadores de Bovinos da Raça Mirandesa, fundada em 1989, e que tem a seu cargo a gestão do livro genealógico da raça desde 1992. Os principais objetivos da Associação são a preservação da raça, melhoramento genético, a promoção de reprodutores de raça Mirandesa, intervindo a nível da comercialização e organização da produção. Com vista à seleção de certas características da raça e ao seu melhoramento genético a Associação leva a cabo um teste de desempenho em reprodutores machos, na sua estação de melhoramento no posto zootécnico de Miranda do Douro, em Malhadas.

A área de origem da raça Mirandesa coincide com o local onde se fala a segunda língua oficial de Portugal, o Mirandês, ou seja, praticamente o território de Miranda de Douro. Outrora uma população predominantemente de pastores, estavam reunidas as condições que contribuíram para a diferenciação da raça. Daí irradiou para os concelhos vizinhos de Vimioso, Mogadouro, Bragança, Vinhais e Macedo de Cavaleiros, que passaram a integrar o solar da raça.

A ACBRM indica como principais atributos dos bovinos de raça Mirandesa a rusticidade (por serem animais bem adaptados a condições ambientais e de exploração adversas), o bom instinto maternal, o intervalo entre partos reduzido (igual ou inferior a 365 dias), a facilidade de parto, a

longevidade produtiva (15 anos) e a qualidade dos produtos.

Entre as raças portuguesas, a mirandesa foi sempre considerada a melhor na função dinamófora e nos rendimentos de carcaça. É famosa a carne desta raça e a posta mirandesa é um dos pratos mais apreciados na gastronomia transmontana. Como produtora de carne, e em relação a outras raças nacionais, a sua capacidade produtiva ocupa uma posição cimeira. A Raça Bovina Mirandesa possui características genéticas próprias que associadas a um sistema de alimentação natural conferem à carne qualidades organolépticas ímpares. Destaca-se, a excecional tenrura e suculência, aromas e sabores que a diferenciam de qualquer outra carne de bovino.

Para fazer chegar a carne Mirandesa em condições excecionais aos consumidores, foi criado uma fábrica de transformação, uma unidade sustentada em grande parte, com energia verde, e que está recheada de tecnologia de ponta que melhora a qualidade dos produtos. Esta é uma unidade com rigor higiénico e que vai mais além, ali são criados produtos já reconhecidos no mercado, desde logo os enchidos de carne Mirandesa, uma inovadora ideia que tem conquistado cada vez mais consumidores. Também são concebidos o chouriço mirandês, a chouriça mirandesa e o churrasquito Transmontano (conhecido como crioulo transmontano). Há ainda a produção de almondegas e os hambúrgueres, a carne mirandesa é por isso um produto a conquistar o mercado. 

# Uma estrutura Associativa fortemente empenhada na defesa e no melhoramento da Raça Preta

*Desde sempre que o movimento associativo desempenha um papel importante na promoção e defesa de setores específicos da produção, unindo contributos, somando experiências e pontos de vista, contribuindo para a obtenção de mais valias e a valorização final dos produtos comercializados.*



No caso da Associação de Criadores de Bovinos de Raça Preta esse aspeto reveste-se de particular importância por forma a podermos dar uma resposta concertada perante os obstáculos, e a informação muitas vezes errónea que vemos plasmada em diversos fóruns e, de um modo geral, na opinião pública, menos conhecedora da verdadeira realidade do setor em Portugal.

Acresce que, o movimento associativo pode, e deve ser, também ele uma mais valia para os seus Associados, porquanto, devido à incrementação de estratégias adequadas e de uma carteira de *players* e parceiros, tanto da compra como da venda, podem resultar dividendos relevantes decorrentes, por exemplo, não apenas de se conseguir comprar determinados produtos, estabelecer protocolos, ou até estar presente em espaços expositivos ou de divulgação, a um preço mais favorável – fruto de um contexto de escala que uma Associação proporciona – mas também de se conseguir “influência” junto dos compradores e dos decisores, com vista a alcançar os objetivos transversais e comuns a todo o setor.

Acresce que, integrar um movimento Associativo, como é o caso da Associação de Criadores de Bovinos de Raça Preta, assume um especial relevo para os pequenos e médios produtores, que, fruto da união de esforços ganham um peso acrescido que individualmente não teriam e veem assim valorizado o seu importante papel em contexto de produção, valorização e comercialização da Raça Preta.

A Associação de Criadores de Bovinos de Raça Preta surge em 1990 com o propósito de preservar a raça e defender os interesses dos seus produtores.

A constituição desta organização, aliada ao profissionalismo e dedicação dos seus associados, tem permitido uma maior homogeneidade dos efetivos da raça e a implementação de novas linhas de trabalho, direcionadas para a sua conservação e progresso genético.



Atualmente estão inscritos na Seção de Adultos do Livro Genealógico da raça, cerca de 2500 fêmeas e 60 machos num total de 30 explorações.

Em tempos de globalização e de crescente competitividade com outros mercados, é necessário ter uma voz forte e ativa na defesa dos interesses dos criadores, e se a isso acrescentarmos o contexto pandémico em que o mundo se encontra, a Associação de Criadores de Bovinos de Raça Preta é o parceiro de excelência para fazer face aos novos desafios, tanto a nível nacional como internacional, e um parceiro que será tão mais forte quanto maior for o número de Associados que a integram. Daí a importância de todos contribuirmos para reforçar a Associação e angariarmos novos associados e novos parceiros.

### Sobre a Raça Bovina Preta

A designação de “Preta” advém da cor da pelagem apresentada pelos animais desta raça.

Marcada por uma diversidade morfológica e fisiológica, que parece estar relacionada com as variações da influência de cada uma das raças que terão estado na sua origem, os animais da raça Preta têm uma boa capacidade de acumulação e mobilização de reservas corporais, traduzida pela variação de peso e condição corporal ao longo do ano.

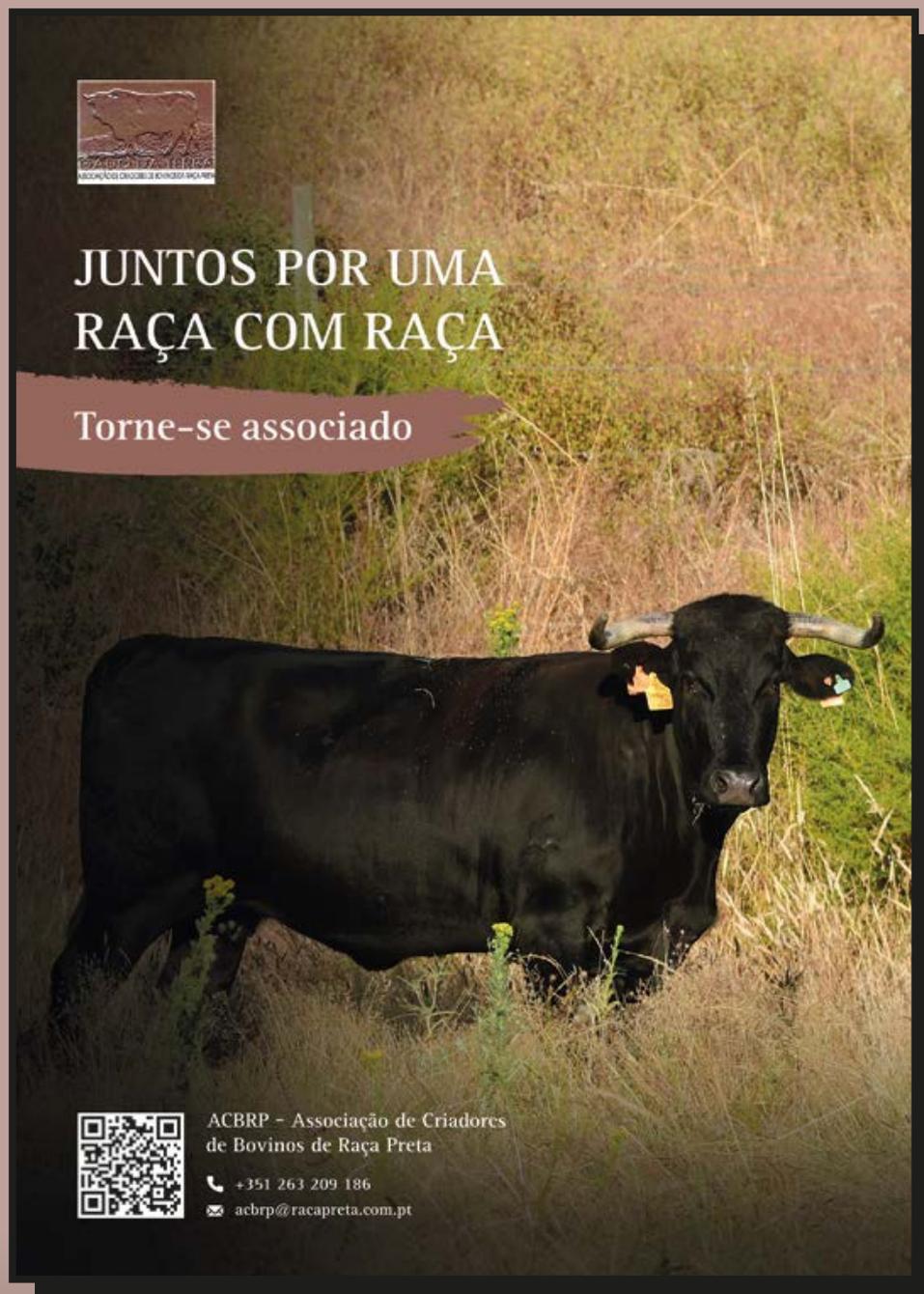
Se no início do século passado os animais desta raça eram fundamentalmente utilizados para tração nas explorações agrícolas, atualmente a sua exploração está orientada exclusivamente para a produção de carne em regime extensivo, pois é-lhes reconhecido uma excelente adaptação às condições do habitat onde são criados.

Para além da sua notável rusticidade, outras características são frequentemente associadas à raça Preta destacando-se as elevadas taxas de fertilidade, boa capacidade maternal, a longevidade produtiva e a reduzida mortalidade de vitelos, quer ao nascimento, quer entre este e o desmame.

A diversidade de modelos de produção num universo de criadores muito limitado não permite estabelecer padrões de desenvolvimento dos animais da raça Preta. No entanto, adianta-se que embora tenham uma

velocidade de crescimento mais lenta do que os bovinos cruzados ou de outras raças, facilmente atingem o peso com que são abatidos, e que varia entre os 580 e os 650 kg.

A necessidade de melhorar a conformação da carcaça proveniente destes bovinos, tem constituído uma das principais preocupações da atuação da Associação que também tem visado a quantificação das características produtivas, que deverá ser encarada numa perspetiva de otimização dos sistemas de exploração, de aumento da sua eficiência produtiva, não descurando as vantagens associadas à rentabilização de recursos limitados e à sua importância na sustentabilidade do seu habitat. 





**JUNTOS POR UMA  
RAÇA COM RAÇA**

**Torne-se associado**

 ACBRP - Associação de Criadores de Bovinos de Raça Preta

+351 263 209 186  
acbrp@racapreta.com.pt

ACBRP - ASSOCIAÇÃO DE CRIADORES DE BOVINOS DE RAÇA PRETA  
WWW.RACAPRETA.COM.PT | TELF.: 263209186 | E-MAIL: ACBRP@RACAPRETA.COM.PT



É comum nos dias de hoje ouvirmos um discurso de desvalorização do papel dos Sindicatos na vida pública. Tal facto além de não corresponder à verdade, tem por trás intenções que passam pela desvalorização do valor do trabalho, dos trabalhadores e de quem os representa.

Os Sindicatos surgiram na sociedade pela necessidade de conquistar melhores condições de trabalho e salários mais justos e têm assumido ao longo dos anos um papel primordial na conquista e defesa de direitos para os trabalhadores. Querer desvalorizar o papel dos Sindicatos é querer deliberadamente desvalorizar o trabalho e os trabalhadores. Esta é uma agenda que devemos combater, sob pena de estarmos a caminhar para uma crise profunda nos direitos e valores laborais que tantas décadas demoraram a conquistar.

O futuro é pleno de desafios. A robotização da sociedade e a evolução tecnológica vêm criar novos

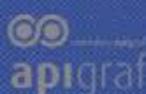
problemas aos trabalhadores e à sustentabilidade da segurança social. Perante tal evolução é de enorme relevância que os sindicatos tenham uma boa representatividade dos trabalhadores nas empresas para que possam negociar esta mudança em curso e não reagir apenas a ela. Segundo um relatório recente da OCDE, a proporção de trabalhadores sindicalizados em Portugal caiu de 60,8 por cento em 1978 para 15,3 por cento em 2016. É a segunda maior queda entre os países analisados. Há quem veja nestes dados um sinal de crise profunda do sindicalismo português. A ação dos sindicatos tem um impacto relevante no combate às desigualdades de rendimentos por diversas vias e é hoje cada vez mais claro que a desigualdade de rendimentos tem um efeito prejudicial no crescimento económico. Por isso e muito mais, os sindicatos têm um papel essencial na luta pelos direitos laborais. 

A close-up photograph of two hands shaking in a firm grip. The hand on the left is wearing a silver metal-link watch. The background is blurred, showing a person's face and a white surface.

# Sindicatos

# LITOGRAFIS

NÓS FAZEMOS IMPRESSÃO



[www.litografis.pt](http://www.litografis.pt) +351 289 598 500 +351 966 478 205 [geral@litografis.pt](mailto:geral@litografis.pt)

## DESIGN GRÁFICO

A Litográfis materializa a sua ideia para o suporte adequado.

## PRÉ-IMPRESSÃO

Sector equipado com dois modernos CTPs (Computer To Plate), de tecnologia térmica, 6 estações de trabalho que abrangem ambientes Windows e Apple, Hardware PC e Macintosh e ainda equipamentos de gravação e revelação de fotolitos.

## IMPRESSÃO DIGITAL

Imprimimos os trabalhos em um curto espaço de tempo, permitindo entregas rápidas, ideais para aquele trabalho que necessita imediatamente.

## IMPRESSÃO MÉDIO FORMATO

Produzimos brindes, roll ups, pop ups, bandeiras publicitárias, lonas e serviços de estampagem de têxteis.

## IMPRESSÃO OFFSET

Sector no qual temos instalada uma enorme capacidade de produção, num total de 16 corpos de impressão, todos da marca alemã Heidelberg, líder mundial no fabrico de máquina de impressão offset.

## ACABAMENTO

Um sector, igualmente muito importante, que dispõe dum conjunto de 17 modernos equipamentos de colagem, corte, alsecamento, dobragem e agrafamento.

# Uma perspetiva de futuro para os profissionais da educação

*O SINDEP, Sindicato Nacional e Democrático dos Professores, com o objetivo de promover a dignificação e a melhoria das condições de trabalho de todos os trabalhadores ligados à educação. O Secretário-geral do SINDEP, João Rios, destacou a importância de adaptar as condições de trabalho dos profissionais da educação à atual pandemia.*

## Que apoios e vantagens oferecem aos sócios do SINDEP?

O SINDEP privilegia, em primeiro lugar, a sua participação na FENEI – Federação Nacional do Ensino e Investigação, promovendo a dignificação e a melhoria das condições de trabalho de todos os trabalhadores ligados à educação, formação e investigação. Enquanto membro da UGT, sendo o mais antigo sindicato de professores dessa organização, participa, nacional e regionalmente, na discussão e elaboração de propostas que, direta ou indiretamente, visem os seus associados no ativo, bem como dos aposentados. Também os docentes do Ensino Particular e Cooperativo, das Instituições Privadas de Solidariedade Social, Ensino Profissional e das Misericórdias podem contar com a intervenção dos representantes do SINDEP nas diversas negociações para, de forma responsável, defender os seus interesses.

A nível internacional, o SINDEP, como membro da I.E. - Internacional da Educação, colabora e a participa em todas as ações a nível europeu e mundial na defesa dos interesses dos docentes. A este propósito, queremos salientar, pela oportunidade temporal, a VIDEOCONFERÊNCIA ETUCE (European Trade Union Committee for Education) 2020, nos dias 1 e 2 de dezembro de 2020, com a temática “Campanha de valorização da profissão docente em prol da solidariedade, igualdade, democracia e sustentabilidade”.

Ao nível dos apoios, salientamos o sistema de informação aos sócios diário e exaustivo e, de forma descentralizada, o apoio jurídico aos associados. Também salientamos o acesso dos nossos sócios aos serviços da UGC – União Geral de Consumidores. Sublinhamos, ainda, os protocolos de colaboração com vantagens económicas e outras, consultáveis no nosso site.

## Qual a posição do SINDEP em relação às medidas implementadas pelo governo para o funcionamento das escolas durante este período de pandemia?

O SINDEP tem vindo a acompanhar, desde o primeiro dia, o funcionamento das escolas em tempos de pandemia, adotando, desde logo, uma postura de suspensão transitória das exigências constantes do caderno reivindicativo e

apresentando sugestões e soluções para os problemas que vão surgindo nas escolas. Salientamos a necessidade de realização de testes a toda a comunidade escolar, a medição diária da temperatura corporal, a garantia de máscaras, sabão/desinfetante para as mãos e toalhetes de papel, em número suficiente e certificados, a adequada desinfeção de todos os espaços e equipamentos escolares, a garantia de distanciamento físico e, de uma forma geral, o respeito pelas orientações da DGS e da ACT.

Salientamos, também, a importância da contratação de docentes e não docentes, e ainda apelamos à divisão das turmas, dada a dimensão destas e das salas de aula onde o ensino ocorre.

Preocupa-nos que estas medidas, globalmente adotadas, tenham sido mais permissivas que as previstas para os espaços comerciais, o que desencadeou stress acrescido entre os docentes e um acréscimo de tarefas que sobrecarregam para lá do horário normal toda a comunidade escolar.

Relativamente ao teletrabalho, a questão não é tanto o teletrabalho mas sim o facto de o ensino à distância não encurtar desigualdades, pelo contrário, aprofunda-as. O afastamento é contrário à essência do processo de ensino/aprendizagem que é, por natureza e para ser eficaz, um processo social, presencial, de proximidade. Nunca é de mais, também, lembrar que muitos jovens continuam sem ter computador em casa ou ligação à internet.

## Os professores têm uma carreira com um fim de escalões. Têm 10 escalões. Não estariam disponíveis para mexer neles e reduzir o número de escalões da carreira?

A carreira docente, até 2007, tinha 8 escalões e 27 anos de serviço no máximo. Em bom rigor, um docente poderia chegar ao topo da carreira em 23 anos com formação adicional. A campanha anti-docente de Maria de Lurdes Rodrigues conduziu ao aumento de escalões para 10 e da carreira para 34 anos, no mínimo, atendendo à existência de vagas para acesso aos 5º e 7º escalões. Acresce que a carreira docente foi congelada durante 9 anos, 4 meses e 2 dias, dos quais se recuperaram 2 anos, 9 meses e 18 dias. Ou



seja, perderam-se quase 7 anos, o que, para alguns docentes, atira a carreira para 41 anos! Discutir o número de escalões neste cenário é completamente irrelevante porquanto ou o número de escalões reduzia acompanhado da redução do tempo de permanência nos mesmos ou a emenda era pior que o soneto...

**No início do ano os professores estavam num braço de ferro para renegociar quatro propostas negociais - a regularização da carreira docente, a aposentação dos docentes, a revisão do regime legal de concursos e os horários e outras condições de trabalho -, no final do ano como estão as negociações com o Governo?**

Tendo em atenção o que já se disse, sublinhamos que o caderno reivindicativo mantém-se, embora suspenso devido à pandemia e ao superior interesse dos alunos. A greve ao sobretabalho, que os diretores das escolas teimam em marcar e que não consta do horário do professor, continuará a ser implementada.

**Nos últimos 13 ou 14 anos temos assistido a um sem fim de greves de professores, sejam gerais ou parciais, às horas extraordinárias. Ficamos com a ideia de que há sempre mais qualquer coisa que os professores têm para exigir ou para reivindicar. Porque é que isto acontece? Os ministros não têm sido competentes, na ótica dos professores?**

Em 2005, com a entrada do governo Sócrates, e com

a ministra da educação Maria de Lurdes Rodrigues, os docentes foram objeto de uma perseguição sem precedentes e que se traduziu, como já se disse, no congelamento da carreira, mas também num conjunto de outras coisas que trouxeram confusão no funcionamento da própria carreira e a desvalorização da função docente e do próprio docente. Designadamente, deixou de ser perceptível o que é letivo e o que é não letivo e surgiram um sem número de reuniões burocráticas, desviando-se o docente numa parte substancial do seu tempo do seu foco, o aluno. Ao fim de 15 anos, começam a ver-se outros resultados negativos, como seja a cada vez maior dificuldade em cativar jovens para a docência e assistindo-se a falta de docentes em disciplinas como filosofia, geografia, matemática, inglês, ... Sublinhemos as grandes distâncias que os docentes contratados, eternamente à espera de entrar na carreira, continuam a ter de percorrer e a serem notícia todos os inícios de ano letivo. O corpo docente, por outro lado, encontra-se bastante envelhecido, como é do conhecimento geral, e a inteligência recomendava que fosse adotado um regime de aposentação ou de pré-aposentação que permitisse o seu rejuvenescimento.

Obviamente que para a resolução de grandes problemas, como os que existem na educação, precisaríamos de um interlocutor capaz e audaz. Este Ministério da Educação (desaparecido...) não tem dado resposta às propostas, razoáveis, que os sindicatos têm apresentado. 

# Na linha da frente, mas com dignidade

(José Carlos Martins, Presidente  
do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses)

*“São gerações de enfermeiros que sempre estiveram na linha da frente e, devido à agenda promiscua entre a política e os grupos económicos se sentem “descartáveis”.*

## Agradecemos as palmas, mas exigimos dignidade!

A pandemia que assola o planeta obriga a repensar prioridades e demonstra o quanto é vulnerável o modo de vida que construímos.

Em Portugal, como noutros países, os profissionais de saúde e particularmente os enfermeiros foram homenageados e diferentes formas: palavras de reconhecimento, palmas, prémios pecuniários, etc.

Nunca as palavras “na linha da frente” fizeram tanto eco junto dos cidadãos. Mas a memória coletiva, além de curta é traiçoeira. Senão vejamos.

Os enfermeiros sempre estiveram na linha da frente nos campos de batalha ou nas ruínas das cidades bombardeadas, no combate a doenças hoje erradicadas (lepra, o sarampo, a malária, etc). Estiveram na linha da frente da melhoria dos indicadores da mortalidade materno-infantil, no combate ao HIV-SIDA, à tuberculose multirresistente, à hepatite B e agora ao SARS-COV2. Mas, também estiveram e continuam a estar na linha da frente dos cuidados de proximidade, promovendo a saúde dos cidadãos, nas escolas, nos cuidados continuados e nos paliativos. Os enfermeiros estão, e sempre estiveram na linha da frente quando ocorrem catástrofes.

Estar na linha da frente não é novo. Faz parte do ADN da profissão. Os enfermeiros conscientes da sua imprescindibilidade, apesar do medo, não se escusam de trabalhar e de permanecer 24 sobre 24 horas junto de quem precisa.

Durante a sua vida profissional, os enfermeiros, estão na linha da frente, numa exposição permanente a riscos biológicos, químicos, físicos e psicológicos.

Apesar do que acima referido, é real e por isso revoltante a constante e sistemática tentativa de desvalorização do papel dos enfermeiros materializada numa carreira e em salários, seja no público ou no privado, que não fazem justiça a este permanente “estar na linha da frente”.

## É emergente valorizar e dignificar os enfermeiros

No início do século iniciou-se o processo de não valorização dos trabalhadores da Administração Pública e, em particular, dos trabalhadores do Serviço Nacional de Saúde. Como major justificação – as regras impostas pela União Europeia para o cumprimento dos critérios de convergência – nomeadamente da dívida pública, que não justifica tudo. A realidade mostra outra

agenda, a da paulatina privatização do Serviço Nacional de Saúde.

Foi a alteração da Lei de Bases da Saúde em 1990 que potenciou a primeira parceria público privada (Hospital Fernando da Fonseca) e as chamadas experiências inovadoras de gestão (Hospital de Santa Maria da Feira).

Em 2002, a transformação dos hospitais em sociedades anónimas vedam as regras do regime público aos profissionais que lá trabalhavam e passou a existir num mesmo hospital enfermeiros que progrediam na carreira, que tinham mais dias de férias e trabalhavam 35 horas por semana em contraponto a outros cuja carreira não se aplicava, não progrediam, trabalhavam 40 horas por semana, etc. Por muito que Durão Barroso, e Luís Filipe Pereira, então Ministro da Saúde, afirmassem ser esta a forma de mascarar a dívida pública, o facto, revela o quão os dois estavam engajados com os grupos económicos, para garantir a desconstrução do SNS.

Com a mudança de governo em 2005, sustentado pelo Partido Socialista e com maioria absoluta, o caminho escolhido não se inverteu, as desigualdades aprofundaram-se: os hospitais passaram a empresas públicas e, foi quebrado o contrato social com os trabalhadores da Administração Pública, enfermeiros inclusos, aos quais passaram a aplicar-se regras comuns, como a da aposentação, o que demonstram quanto os governantes são desconhecedores das condições concretas de exercício de cada grupo profissional

Para além da aposentação, é alterado o vínculo de nomeação, fragilizando as relações de trabalho e de autonomia técnica dos enfermeiros, o valor dos licenciados desce de 1360€ para os 980€ (com muita luta foi possível conseguir que os licenciados no setor da saúde ingressem com 1201€) e o sistema de avaliação do desempenho tem como finalidade, única, impedir as progressões nas carreiras. Introduziu-se a regra de ser admitido um trabalhador por cada dois que se aposentam. A carência de enfermeiros agrava-se, não só por esta regra cega, mas também porque é imposto o equilíbrio de exploração financeira nos hospitais, num contexto de anos e anos de suborçamentação do SNS.

A Carreira de Enfermagem é revista em 2009 neste contexto de condições de trabalho e vínculos diferentes. A crise económica que se iniciou em 2008 promove, nos anos seguintes, a maior degradação das condições de trabalho dos enfermeiros com cortes salariais, nas horas extraordinárias e nas horas penosas. O desinvestimento no SNS é brutal com consequências visíveis na obsolescência dos equipamentos.

Paralelamente e sem surpresa os hospitais e clínicas privadas proliferaram pelo país.

Em 2015 seria de esperar uma inversão relativamente ao caminho trilhado, principalmente nos últimos 15 anos.

Contudo, a política relativamente aos recursos humanos, e em concreto em relação aos enfermeiros, não se altera. A negociação, em 2017, da Carreira de Enfermagem redundou em imposição pelo Ministério da Saúde que unilateralmente encerra as negociações. O compromisso do Primeiro-Ministro, António Costa, em valorizar e dignificar os enfermeiros, não passa disso mesmo, palavras. A carreira ganha três categorias, uma das exigências dos enfermeiros, mas perde valor e elasticidade em termos do desenvolvimento profissional. O acesso às categorias de enfermeiro especialista e de enfermeiro gestor é feito através de concurso e o poder para a abertura de concursos retorna aos Ministérios da Saúde e das Finanças. Várias novas injustiças acumulam-se às já existentes, nomeadamente, a não contabilização do tempo de serviço aos enfermeiros com contrato individual de trabalho e a descategorização de enfermeiros que estando no topo da carreira com funções de direção são enquadrados numa categoria inferior e terão que se sujeitar-se a novo concurso para fazer aquilo que já faziam.

São gerações de enfermeiros que sempre estiveram na linha da frente e, devido à agenda promiscua entre a política e os grupos económicos se sentem “descartáveis”.

### O futuro do Serviço Nacional de Saúde e dos seus profissionais

Para inverter esta situação é fundamental que os decisores políticos assumam o Serviço Nacional de Saúde como um bem comum, essencial para garantir o bem-estar dos portugueses. Não basta dotá-lo de equipamentos, é tão ou mais importante formar e segurar os profissionais, reconhecer-lhes dignidade e valor, nomeadamente através das carreiras. Os equipamentos são passíveis de serem adquiridos, os recursos humanos formam-se, acarinham-se. Abrir mão do 'know-how' que existe no SNS é condená-lo ao definhamento. Acreditar que o setor financeiro com interesses na doença alguma vez substituirá, na plenitude, o SNS é puro delírio. A cegueira pelo lucro impede a assunção de princípios basilares para o bem estar comum: UNIVERSALIDADE, ACESSIBILIDADE E GRATUITIDADE na altura do acesso. 

#nalinhadafrentemascondignidade



# ENFERMEIROS

## #NAFRENTEMASCOMDIGNIDADE



SEP

SEP



# STEC a lutar pela valorização dos trabalhadores do Grupo CGD

*A história do Sindicato dos trabalhadores das Empresas do grupo CGD (STEC) iniciou-se em 2001 e ao longo destes quase 20 anos foram muitas as lutas e conquistas alcançadas. O presidente, Pedro Messias, falou-nos sobre o passado o presente e o futuro de uma instituição que luta diariamente pela valorização dos trabalhadores do Grupo CGD.*



No próximo ano irão concretizar 20 anos de história, fale-nos um pouco sobre o percurso do STEC. Quais as principais conquistas durante este período?

Se tivermos de destacar algumas, pensamos que não poderemos deixar de referir a credibilidade do projeto STEC junto dos trabalhadores do Grupo CGD, sustentada no índice de sindicalização, onde cerca de 60 por cento dos trabalhadores da CGD são sindicalizados no STEC.

Mostrava-se necessário um sindicato que conhecesse os problemas dos trabalhadores da CGD, com uma postura mais interventiva, que fosse conhecedor da empresa e das suas particularidades. O STEC foi o primeiro sindicato do país a ter o âmbito de ação de um Grupo Económico e não de Setor ou de Empresa, foi, como se costuma dizer, uma autêntica 'pedrada no charco', com as inevitáveis ondas de choque, quer junto da Administração da CGD quer junto de outros sindicatos.

As primeiras negociações foram tudo menos fáceis. Na altura o Grupo CGD compreendia a CGD, as diversas Empresas do Grupo e ainda as Seguradoras, e a Direção do STEC teve de se desdobrar nessas várias mesas negociais.

Foi um período longo, muito complexo, mas rico de experiências gratificantes. Conseguiu-se a pretensão inicial que era o Acordo de Empresa em que se contratualizaram importantes direitos para os trabalhadores.

Destacar também o ano de 2004, talvez o ano de verdadeira consolidação do STEC. No final desse ano, o Governo em funções, para fazer face à ultrapassagem da percentagem de défice público definido pela UE, decidiu apropriar-se da maior parte do montante do Fundo de Pensões dos trabalhadores da CGD.

Foi um período de extrema agitação, com o STEC a assumir-se como protagonista principal da contestação a esta medida do Governo. As conferências de Imprensa, entrevistas para os jornais, rádios e televisões, concentrações junto à sede da CGD, greves, campanha nacional contra o Governo, denúncias junto da Comissão Europeia, concentração junto ao Palácio de Belém, foram episódios marcantes de uma luta desigual a que todo o país assistiu.

Destacar ainda, em 2018, a decisão do Supremo Tribunal de Justiça, que veio dar razão ao STEC, obrigando a CGD a pagar, ou melhor a repor, aos trabalhadores com contrato individual de trabalho, uma parcela integrante da retribuição que a CGD, em 2017, tinha retirada de forma unilateral e ilícita.

**E durante o ano de 2020, qual foi a vossa principal vitória?**

2020 foi um ano atípico condicionado pela pandemia provocada pela Covid-19. O ano começou com a assinatura do novo Acordo de Empresa, fruto da denúncia por parte da CGD. Negociar um Acordo de Empresa, decorrente de uma denúncia é jogar num campo inclinado onde a inclinação não joga a favor do trabalhador.



De positivo, neste ano, talvez de destacar o facto de termos conseguido a atualização salarial de 2020 aplicada logo em janeiro desse mesmo ano, com valores superiores ao da restante Banca.

**O que reivindicam para que em 2021 as condições de trabalho dos trabalhadores da CGD sejam melhoradas?**

Naturalmente que esperamos melhorias das condições de trabalho, desde logo exigir um tratamento respeitoso do trabalhador. Contamos negociar a atualização salarial para 2021, tendo já sido iniciados contatos nesse sentido.

Uma vez que a pandemia irá, parece, perdurar algum tempo mais, o teletrabalho é assunto que terá de vir para discussão.

Compete à Empresa, neste caso à CGD, fornecer todos os instrumentos de trabalho para o exercício do teletrabalho, conforme determina a legislação. Mesmo nas situações excecionais como esta que vivemos, que obedece a dinâmicas temporais aceleradas, a CGD deverá suportar as despesas inerentes à aquisição, utilização ou desgaste dos meios próprios do trabalhador que forem colocados ao serviço da empresa, para além, claro, de se estudar formas de compensar o trabalhador pelo desgaste suplementar que passou a fazer, com o uso da sua electricidade, da sua internet, do seu telefone, em benefício da empresa.

Ainda no campo do teletrabalho, será muito importante salvaguardar a privacidade dos trabalhadores, os tempos de descanso e o horário de trabalho. 2021 será também o ano de integração plena dos trabalhadores da Caixa Leasing Factoring (CLF) na CGD. Processo que já estamos a acompanhar.

Relativamente aos tempos de trabalho, continuaremos a encetar todos os esforços para que se acabe com esse flagelo das horas extraordinárias não pagas. Todo o trabalho tem de ser recompensado. Iremos continuar as denúncias junto da ACT.

Outra matéria que também continuaremos a manter uma postura de absoluta intolerância será o Assédio em todas as suas variantes. O Código de Conduta em vigor na CGD não pode ser um livro bonito e bem escrito. Foi feito para ser aplicado em toda a sua dimensão.

Por último, mas não de menos importância, o STEC estará muito atento à forma como será conduzida a gestão da empresa no período pós Plano de Reestruturação, pelo que não permitiremos atropelos aos direitos dos trabalhadores,

nem que transformem a Caixa Geral de Depósitos, o banco público, numa 'caixinha'.

**Sendo a CGD uma referência em diversos setores, seria de esperar que fosse um exemplo na forma como valoriza os seus trabalhadores. O plano de reestruturação da CGD vem trazer uma maior valorização aos seus recursos humanos?**

Absolutamente de acordo com a pergunta. A CGD deve ser uma referência em todos os quadrantes, e ainda mais na valorização dos seus trabalhadores. Infelizmente não é o que se verifica. 2020 é o último ano de aplicação do plano de reestruturação e não tem sido nada fácil. Aproveitando a boleia da pandemia, a CGD implementou um conjunto de práticas de autêntico terrorismo social, apontando a porta de saída a centenas de trabalhadores, independentemente do seu tempo de serviço, avaliação de desempenho, mérito ou função! Uma perfeita decisão arbitrária do “vais embora ou... vais embora”!

Procedimento sustentado pelo apoio, inédito diga-se, por escritórios de advogados externos à CGD, com recurso óbvio a elevadíssimos honorários, suportados pela empresa.

Qual a justificação para se pressionar estes trabalhadores a desvincularem-se da CGD com práticas que configuram assédio e em seguida recorrer-se à Contratação Externa, altamente dispendiosa e sem Concurso? Não se percebe. É um deteriorar da cultura da empresa e da própria CGD!

Face a esta pressão inaudita sobre os trabalhadores, o STEC tentou uma providência cautelar solicitando que a CGD cessasse de imediato de pressionar os trabalhadores a aceitarem acordos de revogação do contrato de trabalho ou de passagem à situação de pré-reforma mediante ameaça de transferência de local de trabalho, de colocação no exercício permanente de funções correspondentes a categoria profissional inferior à sua e de redução da sua retribuição mensal efetiva.

Enviar cartas aos trabalhadores informando que certas componentes da sua retribuição deixarão de ser pagas, alegadamente por “terem cessado os motivos que estiveram na origem da sua atribuição” quando esses trabalhadores se mantêm no exercício das mesmíssimas funções, e vêm auferindo essas parcelas remuneratórias em alguns casos há mais de 20 anos, não é valorizar o trabalhador, nem dignifica a empresa. 

# Resiliência e esperança na defesa dos Quadros e Técnicos do Estado

*Dando voz às legítimas reivindicações dos seus associados, o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com fins Públicos (STE) alicerça a sua missão na defesa e promoção dos direitos da classe, assumindo-se, simultaneamente, como um espaço privilegiado de diálogo, de reflexão, de estudo e de atitude propositiva das medidas que permitam o desenvolvimento económico, social e cultural.*

O Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos (STE), fundado em 1977, representa os Quadros e Técnicos dos serviços e organismos da Administração direta e indireta do Estado, da Administração Local, da Administração Regional, dos serviços e dos organismos dependentes dos órgãos de soberania, da Procuradoria-Geral da República, das entidades administrativas independentes, das empresas públicas e das entidades públicas empresariais do Estado, das autarquias e das regiões autónomas.

O sindicato representa ainda os trabalhadores de entidades a quem tenham sido delegados serviços públicos ou concedida a prossecução de atribuições públicas, enquanto durar essa delegação ou concessão.

Consideram-se abrangidos os trabalhadores integrados em carreiras gerais, especiais, inspeção, informática, reinserção social, administração hospitalar, técnicos superiores de saúde, farmacêuticos, conservador e oficial de registos, pilotos dos portos e barra, corpos especiais de fiscalização e controlo do Tribunal de Contas, investigação científica, entre outros, cuja atividade, constante de contrato de trabalho, seja identificada como técnica por via da sua designação

ou respetivo conteúdo funcional, cujas funções pressuponham um elevado grau de responsabilidade.

## O que faz e como se afirma

Na defesa dos seus associados o STE é parte nos processos negociais de constituição dos vínculos laborais, recrutamento e seleção, carreiras, remunerações e outras prestações pecuniárias incluindo a alteração dos níveis remuneratórios e do montante de cada nível, tempo de trabalho, férias faltas e licenças, formação e aperfeiçoamento profissional, segurança e saúde no trabalho, regime disciplinar, mobilidade, avaliação do desempenho, negociação coletiva, entre outros.

Anualmente intervém no processo de Negociação Coletiva Geral dos trabalhadores em funções públicas, apresentando propostas fundamentadas sobre variadas matérias designadamente, atualização de salários e pensões e subsídio de refeição.

Para além da ação reivindicativa, o STE continua a apostar nas ações de formação, agora com recurso a plataformas digitais que permitem um maior número de formandos de diversas zonas do país em cada ação formação, sem qualquer custo para os associados.





Proporciona, também, um serviço de apoio jurídico especializado, igualmente gratuito, reconhecido pela sua qualidade.

Uma grande ligação aos trabalhadores, aos problemas que enfrentam, às propostas de solução que os mesmos sugerem no estudo das matérias em que são chamados a refletir, são essenciais para o trabalho que o STE desenvolve.

O STE é o resultado do conhecimento, participação e carácter dos seus associados.

Para 2021 as prioridades constantes do caderno reivindicativo apresentado ao governo a 1 de setembro focam-se no fortalecimento dos serviços públicos.

Depois de vários anos em que assistimos ao desmantelamento dos serviços públicos, a pandemia da Covid-19 veio tornar claro que a ninguém aproveita o enfraquecimento do Estado e da Administração Pública.

O envelhecimento dos profissionais da Administração Pública e a dificuldade de atrair e reter os trabalhadores mais qualificados designadamente pela prática de políticas remuneratórias desadequadas, a par com fracas perspetivas de desenvolvimento na carreira profissional, são fatores que fragilizam os trabalhadores e põem em causa o serviço público e o desenvolvimento económico,

social e cultural de que Portugal precisa.

### **Rejuvenescer, qualificar e inovar é um imperativo na Administração Pública.**

As soluções encontradas em resposta ao confinamento a que estivemos obrigados, determinaram o recurso alargado ao teletrabalho, regime que já estava consagrado no Acordo Coletivo de Trabalho 1/2009, que o STE celebrou com o Governo, mas até então pouco foi utilizado.

A necessidade de respostas competentes aos desafios com que estamos confrontados obrigará a um maior investimento nas pessoas, nos serviços públicos, em equipamentos, em processos de decisão atempados, no escrutínio da atribuição dos recursos públicos e consequente prestação de contas respeitando as regras do regime democrático em que vivemos.

Consideramos, portanto, que é da maior relevância valorizar o papel do diálogo com os sindicatos, na procura e construção de compromissos para uma visão de serviço público ao serviço dos cidadãos e das empresas.

São os trabalhadores e as organizações que os representam que com resiliência e esperança no futuro podem alavancar o desenvolvimento, pensando os problemas e propondo as melhores soluções. 

# É necessário dignificar o sistema educativo para criar um melhor futuro para o país

*O Sindicato Dos Professores da Grande Lisboa (SPGL) é um dos principais sindicatos de professores do país. O SPGL é membro fundador da FENPROF e um dos sindicatos mais ativos do movimento sindical português, com um funcionamento vincadamente democrático, respeitador do pluralismo de ideias e procurando estabelecer pontes com outros sindicatos e instituições de modo a potenciar a ação reivindicativa. José Feliciano Costa, presidente da direção do SPGL, sublinha a importância de dignificar o sistema educativo.*

**SPGL** Sindicato dos Professores da Grande Lisboa

**São 46 anos de luta pelos direitos dos profissionais da educação. Neste longo caminho quais as principais conquistas?**

O percurso dos Grupos de Estudo do Pessoal Docente do Ensino Secundário, que existiu após 1969, criado por um núcleo de professores provisórios decididos a lutar para receberem os seus ordenados nas férias, estiveram na origem, após a Revolução, no nascimento dos sindicatos de professores, nomeadamente do SPGL. Principais conquistas: Lei de Bases do Sistema Educativo; Lei orgânica da formação de professores e estatuto da carreira docente dos professores do Ensino Básico e Secundário (ECD); A democratização do ensino e a gestão democrática das escolas.

Os sindicatos de professores têm sido, pois, um importante e decisivo espaço de reflexão e debate, de solidariedade, e parece ser inquestionável que a sua intervenção tem contribuído, ao longo dos anos, para a construção de uma identidade profissional, mas também para a exigência de um ensino de qualidade.

**Quais os principais pontos reivindicativos para o ano de 2021?**

Existe uma certa frustração, muito desencanto e alguma impotência relativamente à alteração da sua situação profissional.



**BANDEIRAS DE LUTA**

- 1: Recuperação do tempo de serviço em falta para se contabilizar, 6A 6M 23D em falta, medida essencial para a recomposição da carreira;
- 2: Aposentação, exigindo a aprovação de um regime específico para os docentes;
- 3: A eliminação de todos os abusos e ilegalidades que afetam os horários de trabalho;
- 4: O combate à precariedade;
- 5: Gestão Democrática. Desde 2008 que a gestão das escolas viu a sua democraticidade muito reduzida, com a substituição do órgão de gestão colegial por um unipessoal, ao substituir eleição desse órgão pela escolha do diretor.
- 6: Acautelar os gravíssimos problemas que a Municipalização da Educação poderá provocar.




Recentemente referiram ser “inédito em democracia” o bloqueio negocial com o Ministério da Educação. Existe alguma abertura para reatar as negociações?

O ministro evita qualquer tipo de diálogo com as organizações sindicais. Apesar do disposto na lei fundamental e na lei que regula o trabalho em funções públicas, o ministro, assume uma prática que viola as obrigações legais estabelecidas, desvaloriza a ação sindical, e desrespeita os professores e educadores. É intolerável do ponto de vista democrático.

Quais os principais desafios que os professores da Grande Lisboa enfrentam em relação aos professores de outras regiões do país?

Alguns dados: Alunos (dados de 2019) Portugal - Ensino não superior (público e privado), total de alunos - 1628.985

484.537 destes alunos estão na Área Metropolitana de Lisboa (AML)

A AML tem 29,7 por cento dos alunos do ensino não superior. (públicos e privados), inclui todos os estabelecimentos de ensino do pré-escolar, do 1º ciclo, do 2º e 3º ciclos e do secundário- 8469 dos quais 982 estão na AML. - 11,5 por cento dos estabelecimentos de ensino.

As escolas da AML têm uma muito maior “densidade” de alunos, o que implica turmas mais lotadas, escolas mais cheias. Claro que os problemas dos professores da Grande Lisboa, nas questões sócio- profissionais, são idênticos aos do resto do Continente, e ressalvo aqui as Regiões Autónomas, onde, ao contrário do que vai acontecer aqui no Continente, vão recuperar de forma faseada, todo o tempo de serviço congelado. Claro que isto cria uma grande desigualdade em professores do mesmo país. Turmas mais lotadas implicam maior desgaste, mais problemas de indisciplina e de violência em contexto escolar. Lisboa é também a zona mais cara do país e onde se concentram os números mais elevados da falta de professores. Muitos contratados recusam horários nesta zona porque não conseguem pagar a estadia devido ao elevado custo dos arrendamentos. É também a área que concentra os bairros mais problemáticos, as situações mais complicadas que, claro, também existem no resto do país, mas que aqui assumem maiores dimensões.

O problema da violência é sentido em algumas instituições da Grande Lisboa. Que medidas podem ser tomadas para que os professores não tenham de lidar com estes casos de violência?

A AML, concentra a maior parte dos casos de violência em contexto escolar. É claro que é importante procurar conhecer as causas sociais, políticas e económicas que levam a que se mantenham em níveis preocupantes os problemas de violência e indisciplina. A redução do número de alunos por turma e a colocação de profissionais de apoio com psicólogos mediadores entre outros, ajudariam a minimizar os problemas.

Consideram que o ensino urge em ter novas metodologias e um plano atualizado e adaptado às novas tecnologias e aos novos tempos?

Claro que as novas metodologias são bem-vindas e por nós utilizadas em contexto de sala de aula, já há alguns anos. Aliás, os professores adaptaram-se em dois dias a um contexto completamente novo e deram uma resposta formidável. Como sempre, foram solidários com os alunos e colocaram ao seu serviço as casas, o computador, a Internet, o telemóvel e, até, a sua privacidade. Agora claro que isto acentuou as desigualdades entre os alunos, que se agravou, em alguns casos, perigosamente.

A educação é a base de uma sociedade. Sentem que a educação é devidamente valorizada em Portugal?

A educação é em si mesma a base alicerçante e estruturante de uma sociedade. Sabemos todos nós que só com a Educação a sociedade se valoriza; só a educação permite que as pessoas possuam um vasto conjunto de saberes que vão desde o domínio cognitivo-intelectual ao domínio puramente técnico-prático, ao domínio afetivo e relacional Mas, e temos sempre um mas, para se valorizar a educação, há, primeiro, que prestigiar e dignificar o papel dos agentes educativos, que são na primeira instância os professores, porque são eles os elos fundamentais da cadeia que conduz a sociedade para o progresso; são os professores os promotores do desenvolvimento, são a força motriz, os atores privilegiados que orientam para a mudança. Há que valorizar o papel da escola. 



FOTOS: FELIZARDA BARRADAS



Cidades cheias de cultura e histórias, gastronomia, vinicultura e praias incríveis. De norte a sul, incluindo as ilhas, neste pequeno retângulo do globo, que é Portugal, a riqueza das paisagens, a biodiversidade, as tradições e os valores naturais são enormes. Apesar de pequena dimensão, cada região tem a sua identidade e por isso nunca é demais conhecer Portugal.

Fazer turismo interno é uma premissa que ganhou um novo significado com a pandemia. Longe vão os tempos do cartaz turístico de 1907, lançado com o slogan Portugal: the shortest way between America and Europe para realçar as potencialidades do nosso país como um ponto estratégico de tráfego internacional entre a América e a Europa. Hoje, os turistas chegam de todo o mundo e já não existem dúvidas sobre Portugal ser um destino na moda. O setor do turismo tem-se

afirmado como um dos motores da economia portuguesa, representando a maior atividade económica exportadora do país, com um contributo decisivo para o PIB português.

Numa altura em que atravessa a maior ameaça à sua existência, a atividade do turismo, que contribuiu com 29,8 mil milhões de euros para a economia portuguesa em 2018, equivalente a 14,6 por cento do PIB, e que é responsável por 9 por cento do emprego nacional, merecia melhor sorte. Por isso, conhecer Portugal não é apenas uma forma de conhecermos as nossas histórias, ou os esplendidos recantos do nosso país, é também uma forma de contribuirmos para a sobrevivência do setor do turismo.

Nesta edição conhecemos as freguesias de Portela e Moscavide, localizadas na região da grande Lisboa. Por aqui há a proximidade com as cidades das 7 colinas e atividades durante todo o ano. 

# Turismo Interno

# “Transformamos a Junta para estar ao lado das pessoas”

*Moscavide e Portela, são duas freguesias distintas inseridas no centro metropolitano de Lisboa. Ricardo Lima, presidente da Junta de Freguesia de Moscavide e Portela apresentou-nos duas freguesias dinâmicas e com vida.*

Dinâmica é palavra de ordem quando falamos de Moscavide e de Portela. Há eventos, atividades, cultura e muita vida nestas duas freguesias. A isso muito se deve o trabalho do atual executivo da Junta de Freguesia, que com alguma irreverência trouxe a estas freguesias uma forma de estar diferente.

“Temos duas freguesias muito distintas, tanto no ponto de vista social como da sua dinâmica social. Moscavide é uma freguesia que é um centro comercial a céu aberto. Tem uma localização privilegiada, é uma das localidades mais bem apetrechada no ponto de vista de transportes públicos. É uma vila muito procurada por universitários que vêm estudar para Lisboa. Por outro lado, Portela é uma urbanização caracterizada pela qualidade urbanística com muitas zonas verdes e de lazer. Tem uma zona central que com uma oferta comercial muito abrangente e mais tradicional que é o seu coração”, conta-nos Ricardo Lima, presidente da Junta de Freguesia de Moscavide e Portela.

Facto é que há eventos e atividades ao longo do ano, o que traz vida a um centro urbano distinto. Talvez o facto de Ricardo Lima ser um presidente bem mais novo do que o normal tenha trazido uma visão mais atual e inovadora, mas sem descurar nunca de um forte componente social.

Dos eventos que decorrem regularmente há vários que destacamos. A ‘Festa do Chocolate e Doçaria de Moscavide’ que decorre em fevereiro com animações temáticas, animação de rua, andas e malabares, uma estátua de chocolate e uma zona de alimentação fazem parte da oferta, a ‘Feira Medieval da Portela’ traz à atualidade a história dos nossos antepassados. ‘Feira dos Sabores de Moscavide’, em maio, é um dos eventos gastronómicos de referência da região de Lisboa, uma verdadeira montra dos sabores da região. O ‘Portela Street Food Festival’ é uma festa que invade o Jardim Almeida Garrett, a sua missão é dar a conhecer a atividade de street food dando a oportunidade aos visitantes de poderem conhecer todas as ofertas e conceitos desta atividade. Há ainda as ‘Marchas Populares de Moscavide’, a Rota dos Sabores, o ‘Fado na Vila’, o ‘Milha Urbana de Moscavide’, o ‘Moscavide Street Party Sunset’, o ‘Portela em Festa’, as feiras urbanas, entre muitos outros eventos. Como estamos em dezembro, realçamos ainda o ‘Natal com Vida’, com atividades diárias, porém, neste ano,

as atividades foram limitadas devido à pandemia do no coronavírus.

## **Trabalho em prol da comunidade**

Para além das atividades, a Junta de Freguesia desenvolve um conjunto diversificado de apoios e ações sociais. Esta é uma aposta concreta nas pessoas de uma junta de freguesia que se transformou “para estar ao lado das pessoas”.

O projeto ‘Envelhecimento Ativo e Saudável’ oferece várias atividades lúdica, num funcionamento idêntico a uma universidade sénior. O ‘Gabinete de Intervenção Social’ que trata de problemas sociais, inclui um banco social, uma loja social e abrange o projeto ‘Oficina do Reformado’, um serviço que é um verdadeiro apoio para as pessoas, que de outra forma teriam muitas dificuldades em obter a ajuda necessária para pequenas, mas fundamentais, reparações nas habitações. Também o projeto de ‘Espaço de Saúde e Bem Estar’ é uma oferta distinta para toda a comunidade oferecendo apoios de saúde. “Apoiamos diretamente mais de uma centena de famílias. Tem uma componente social, com resposta também a despesas urgentes para famílias carenciadas. É um trabalho em rede entre a Junta, a Câmara e a Segurança Social”, explicou o presidente.

Direcionado para a comunidade sénior a Junta de Freguesia tem um projeto de Centro de dia, um espaço acolhedor, centrado no equilíbrio entre o convívio e o respeito pela individualidade e dignidade de cada sénior, a sua valorização pessoal e a partilha de conhecimentos e crescimento pessoal. Durante grande parte deste ano, e devido à pandemia, este projeto reinventou-se e passou a incluir apoio ao domicílio, levando refeições e prestando apoios à comunidade sénior.

Ainda é de realçar o projeto ‘Eu sou o futuro da freguesia’ direcionado aos mais novos, com várias ofertas didáticas com objetivo de estimular a criatividade, hábitos de vida saudáveis, atividades desportivas, culturais, cívicas e comunitárias. O ‘Freguesia em movimento’ é também um projeto direcionado a quem se quer manter ativo, podendo incorporar algumas atividades como caminhadas, jogos tradicionais, artes marciais, entre outros. Ricardo Lima sublinha ainda que durante este ano, houve a necessidade de readaptar todos os projetos e atividades. “Tivemos de



transformar os nossos serviços para proteger as pessoas. Tivemos de ter em conta algumas prioridades e a prioridade durante esta altura pandémica foram as pessoas. Nesta altura chegamos a apoiar mais de 1500 famílias”.

**O objetivo de fazer chegar o metro de Lisboa a Portela**

Esta é uma das lutas mais importantes para a freguesia de Portela, e a qual este executivo tem reunido vários esforços. O presidente venceu a importância de fazer chegar a rede do metro de Lisboa até Portela. “Tendo em conta as características urbanísticas, o número da população e a forma como a rede do metro está montada, não existe justificação possível para que não exista metro na Portela”.

A trabalhar para as necessidades da comunidade, o atual executivo deu resposta a “uma das maiores necessidades de Moscavide, o estacionamento, tendo em conta a sua característica urbana. Neste momento a construção de um

parque de estacionamento subterrâneo era algo necessário e passará a ser uma realidade em breve. Está aberto um concurso público para a sua construção e também de um novo mercado, mais moderno e adaptado a uma nova realidade”, venceu Ricardo Lima.

“Na portela temos também em progressão a construção do edifício autárquico da junta, assim como uma residência sénior, com uma parceria com a Cruz Vermelha Portuguesa que irá financiar este projeto”. “Temos também em curso a requalificação do jardim do centro de Moscavide”. Apesar de toda a obra realizada, há muitos mais projetos que o atual executivo pretende concretizar, o presidente destacou a requalificação da Secundária da Portela e da Escola EB2,3 Gaspar Correia. Contudo, ainda com muitas ambições o presidente realçou que a prioridade serão sempre as pessoas, a comunidade e as suas necessidades. 

# Faça turismo INterno: Património que conta a nossa história

*Em tempo de pandemia, a  
solução passa por fazer férias e  
turismo cá dentro. Por isso, damos  
destaque ao Património.*



## Valença

Visitar esta cidade raiana e não ver a Fortaleza é, além de quase impossível, um grande erro. Trata-se de um exemplar único da arquitetura militar abaluartada que a população quer ver reconhecida como Património Mundial da UNESCO. São cinco quilómetros de muros a envolver uma autêntica cidade fortificada, por onde passam muitos dos que fazem o caminho rumo a Santiago de Compostela.

De tanto calcorrear ruelas e espreitar guaritas, se o apetite aparecer, está no sítio certo. Aqui o bacalhau é rei, e como tal, muito bem tratado em mais de 60 restaurantes. Aproveite.

## Vila Pouca de Aguiar

Vila Pouca – é assim que por ali é conhecida a ‘capital’ do Vale de Aguiar, onde nasce o rio Corgo, que desce depois para o Douro – faz parte do Caminho do Interior, rumo à Catedral de Santiago.

Para além do centro histórico da vila, o caminho cruza algum do património jacobeu do município, tal como a Capela de São Gonçalo, em Zimão; a Igreja Matriz em Soutelo de Aguiar, que é dedicada e tem uma imagem de Santiago; e a Capela de São Geraldo, em Pedras Salgadas, que foi mandada construir por um peregrino de Santiago.

As paisagens são diversas, mas uma coisa não muda: o comer muito e bem, e ser recebido ainda melhor.

## Santa Marta de Penaguião

Conhecer o Douro, Património Mundial da Humanidade, e a natureza envolvente das vinhas e dos montes devia estar na lista de desejos de qualquer turista, quer seja português ou não. Em Santa Marta de Penaguião, no distrito de Vila Real,

isso é possível.

Integrante do Caminho do Interior, no que aos caminhos de Santiago diz respeito, o troço de Santa Marta de Penaguião é uma experiência marcante, com a passagem por um dos miradouros mais belos do mundo, junto à capela de Santa Bárbara.

Deixamos ainda a dica de que nesta região se produzem alguns dos melhores vinhos do mundo.

## Tarouca

O Vale do Varosa não é só a rede de monumentos, vale também pela paisagem cultural, natural e gastronómica.

O caminho de Santiago que atravessa o município é uma forma de se redescobrir Tarouca. Integrado no Caminho de Torres, pode visitar os dois Mosteiros da Ordem de Cister em São João de Tarouca (este foi o primeiro mosteiro da Ordem de Cister em solo nacional e data do século XII) e Salzedas; a Ponte Fortificada em Ucanha; a Casa do Paço em Dálvares; a Igreja de São Pedro em Tarouca, bem como as várias pontes romanas que unem as margens do rio Varosa.

Tudo enquanto se deslumbra com a natureza e a paisagem que envolve este território no concelho de Viseu.

### Sernancelhe

Na Terra da Castanha, bem no interior do país, são muitas as surpresas encontradas. Integrante do Caminho de Torres, em direção a Santiago, Sernancelhe tem na Igreja Matriz, em pleno Centro Histórico, o exemplo da relação secular deste concelho com Compostela, pois na sua fachada exibe uma estátua do apóstolo. Esta é considerada a mais antiga representação artística de Santiago conservada em Portugal e só por isso já merece uma visita, mesmo que não vá até Espanha.

Tem também de conhecer, ou voltar a visitar, o Santuário da Lapa. Desde os tempos mais remotos que é local de culto. Foi, com Santiago de Compostela, um dos mais importantes locais de culto mariano da Península Ibérica e, por serem dois dos pontos mais importantes, havia ligações entre ambos e peregrinações que os uniam.

Conheça ainda o colégio por onde andou Aquilino Ribeiro e que marcou a vida do escritor, agora convertido num centro de acolhimento ao peregrino.

### Almeida

A fortaleza de Almeida é uma lição em pedra da arquitetura militar barroca e é também um espaço de imensa evocação histórica. Na região há um imenso património, aldeias históricas, sabores tradicionais e percursos na natureza.

Estes são só alguns sítios que se cruzam com o Caminho de Santiago e que estão incluídos no Caminho das Torres.

Vindos de Salamanca, é em Almeida que os peregrinos pisam, pela primeira vez, terras lusitanas. Cativar turistas que viajam para o interior do país, motivados pelo desejo de vivenciar experiências turísticas associadas a este caminho de fé, e ter uma oferta cultural que pode ser usufruída durante todo o ano são os objetivos do município.

### Tomar

Já que falamos de História, é inevitável falar de Tomar. Antes da pandemia, a cidade fundada por Gualdim Pais, líder Templário em Portugal, estava a criar uma rota internacional que promovesse o legado deixado pela Ordem de Cristo como um fenómeno de valorização turística, cultural e militar.

Também estava nos planos o Centro Interpretativo de Tomar, ou não fosse esta uma cidade cheia de património.

O castelo de Tomar (onde se inclui o Convento de Cristo), antiga sede templária, passa a ser a sede da Ordem de Cristo em 1357. Em Portugal, a Ordem do Templo (conhecida pelos seus Cavaleiros Templários) teve um papel ativo na formação do reino, no povoamento e no controlo do território conquistado.

Se não fossem os Templários e, depois, a Ordem de Cristo não tinha havido uma tão grande nem eficaz globalização. Eles lideraram a promoção de uma das mais importantes epopeias de toda a História de Portugal e do Mundo: os Descobrimentos. O Infante D. Henrique era, aliás, Grão-Mestre da Ordem de Cristo.

São pontos templários, além do castelo de Tomar, a Charola (oratório privativo dos Cavaleiros, no interior da fortaleza do Convento de Cristo) e a Igreja de Santa Maria dos Olivais (antiga sede da Ordem dos Templários e atual panteão dos Mestres da Ordem, como é o caso de Gualdim Pais).

### Tavira

De Tavira já tivemos várias sugestões para deixar, quer no interior, quer junto ao Oceano Atlântico. Situada no coração da serra do Caldeirão, a 40 quilómetros da sede do concelho, a freguesia é reconhecida pelo seu património cultural, arquitetónico, mas também gastronómico.

Temos de enumerar o património cultural com o Museu das Flores, único no país; o Museu do Linho e o moinho branco que, no futuro, terá visitas guiadas com explicação do seu modo de funcionamento.

As antas da Masmorra e Pedras Altas, casas circulares da pré-história, no monte da Mealha merecem também uma visita, bem como os percursos pedestres sinalizados em três localidades com paisagens deslumbrantes, onde se pode observar as flores, fauna, ribeiras e fontes e pernoitar nos alojamento em três localidades, Feiteira, Casas Baixas e Mealha.

Pedras Altas, casas circulares da Pré-História, no Cachopo, Tavira, Algarve Pedras Altas, casas circulares da Pré-História, no Cachopo

Cachopo é uma aldeia de Tavira situada no coração da serra do Caldeirão, a 40 quilómetros da sede do concelho Cachopo é uma aldeia situada no coração da serra do Caldeirão

Já que está ali perto, dê um salto até Santa Catarina da Fonte do Bispo. A aldeia do concelho de Tavira tem a arte de bem receber e é paragem obrigatória para os apreciadores da boa cozinha.

Os restaurantes da freguesia têm ganho vários prémios em festivais gastronómicos. Prove as principais iguarias: galo guisado, cozido de grão, lebre com feijão branco, perdiz, ensopado de javali e coelho à caçador. Guarde espaço no estômago para os enchidos e a doçaria e depois desgaste as calorias nos trilhos pedestres. 





# CeliCerca

vedações e serviços equestres

PISO  
CELICERCA  
PROPLUS



A MELHOR EMPRESA PORTUGUESA NA CONSTRUÇÃO E MANUTENÇÃO  
DE PISOS E INFRAESTRUTURAS EQUESTRES.  
A DIFERENÇA ESTÁ NO "SABER FAZER".



"Máquina manutenção equestre Celicerca"  
Fabrico nacional



Solários



Boxes interiores e exteriores



Guias mecânicas

Rua da Indústria | Zona Industrial Vilar dos Prazeres | 2490-742 Ourém | Portugal  
Telf.: +351 249 095 284 | Telm.: +351 916 334 347 | E-mail: geral@celicerca.com | www.celicerca.com

# A CRIAR SOLUÇÕES DESDE 1970

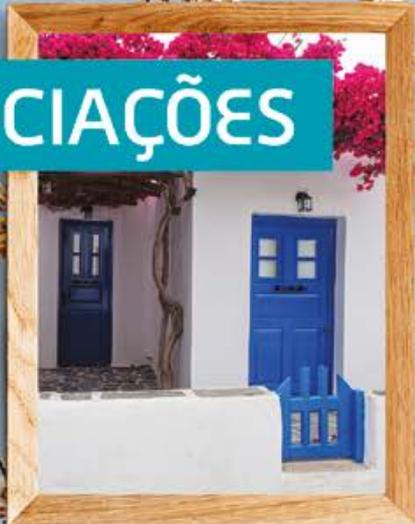
Leilões • Propostas Carta Fechada • Insolvências • Negociações Particulares



IMÓVEIS



BENS MÓVEIS



NEGOCIAÇÕES



SOLUÇÕES

Na Leiloeira C. Paraíso, acima de tudo acreditamos  
nos objectivos de negócio dos nossos clientes.