

Mais Bancário

Revisão 2021
de salários
e pensões

**MAIS
rejeita
aumentos
de miséria**



**APROVEITE
JÁ ESTA
PARCERIA**



APRECIE CADA MOMENTO DA VIDA **CUIDANDO DA SUA AUDIÇÃO**

Visite-nos em
www.widex.pt

SAMS | Linha de Apoio | Marcações
210 499 999



Serviço disponível no Centro Clínico Ambulatório do **SAMS**,
Serviço de Audiofonia, em Lisboa, ou em qualquer
Centro Auditivo Widex em todo o país.

CENTROS AUDITIVOS EM TODO O PAÍS:

Almada - Alvor - Amora - Angra do Heroísmo - Aveiro - Braga - Caldas Da Rainha - Campo Maior - Cascais - Castelo Branco
Coimbra - Covilhã - Évora - Faial - Faro - Funchal - Guarda - Guimarães - Leiria - Lisboa Av. 5 de Outubro - Lisboa C.C. Colombo
Oeiras - Ourém - Pico - Ponta Delgada - Portalegre - Portimão - Porto - Santarém São João da Madeira - Setúbal - Sines - Tavira
Tomar - Torres Vedras - Vendas Novas - Viana do Castelo - Vila Nova de Gaia - Viseu



JOÃO CARVALHO

Não aceitamos!

A intransigência dos representantes da Banca (IC) perante os Sindicatos é intolerável: acenam com um aumento salarial de 0,2%, até já anunciado no NB e, por outro lado, a CGD oferece um aumento médio de 0,15%.

É urgente dizer BASTA!

A nossa insistência junto dos representantes da Banca, repetida e fundamentada, citando o aumento da inflação, dos produtos alimentícios, dos combustíveis, do aumento geral do custo de vida, com especial incidência junto dos nossos Reformados e Pensionistas, só justifica a qualificação de miserabilista deste irrisório aumento de 0,2%, QUE NÃO ACEITAMOS.

Estas decisões, aplicadas unilateralmente ao arrepio da boa-fé negocial e da decência, criam a tempestade perfeita para uma crise económica e afetam a sustentabilidade do poder económico dos Bancários, colocando em causa a subsistência digna das suas famílias, quando deviam estar a ser preparadas as negociações salariais para o próximo ano.

O Governo entregou, na Assembleia da República, a proposta de Orçamento do Estado para 2022, que prevê um crescimento da economia portuguesa de 4,8%, em 2021 e de 5,5%, em 2022.

A taxa de desemprego portuguesa descenderá para os 6,5% no próximo ano, "atingindo o valor mais baixo desde 2003". A dívida pública deverá atingir os 122,8% do PIB em 2022, face à estimativa de 126,9% para este ano, considerando-se, ainda, que "a carga fiscal continua excessivamente elevada, continuando a castigar a classe média". O aumento dos impostos indiretos, como por exemplo o IVA e o ISP, que são impostos injustos, agravam a cada vez maior injustiça fiscal.

Se dúvidas houvesse, o próprio Governo admite, também, estender por mais um ano a moratória para os prazos de sobrevivência e caducidade da contratação coletiva, que terminará em março de 2023.

O Decreto-Lei n.º 70-B/2021, de 6 de agosto, alterou o regime legal de prevenção e gestão de incumprimento no contrato de crédito, prevendo medidas de proteção, nomeadamente para os consumidores com contrato abrangidos pela moratória.

Neste diploma é prevista a obrigação dos bancos de: até 30 dias face à data do fim da moratória, contactarem o consumidor, tendo este contacto o intuito de recolher os elementos necessários para verificar a existência das dificuldades e avaliar a capacidade financeira do consumidor; 15 dias face à data do fim da moratória para, existindo viabilidade de acordo com a avaliação previamente realizada, apresentarem propostas que visem evitar a entrada do contrato de crédito em incumprimento.

No caso de não existir acordo entre o consumidor e o banco e verificando-se uma situação de incumprimento, o consumidor é integrado no PERSI, procedimento extrajudicial de regularização de situações de incumprimento e, nos 90 dias seguintes ao fim da moratória, o banco não pode:

- Resolver o contrato de crédito;
- Instaurar ações judiciais;
- Ceder o contrato a terceiros.

Por último, sublinha-se que não existe, em nenhuma destas circunstâncias, a obrigação da instituição bancária apresentar uma proposta sobre uma possível solução, no caso desta entender que não existe capacidade financeira do consumidor; existe, apenas e só, a obrigação de realizar uma avaliação da capacidade financeira do consumidor.

Afirmamo-nos pelos princípios de transparência, responsabilidade, verdade, rigor e equidade; queremos contribuir para uma sociedade mais justa, mais solidária e com melhores condições de vida e de trabalho, procurando sempre a chamada estrela da esperança.



10

Questões Jurídicas

ACT fiscaliza cumprimento da lei

14

Dossiê

Boas praticas na denúncia de irregularidades



20

Atual

Prémio Nobel da Economia

Sindical

Banca insiste em rescisões e pré-reformas | 6

Adiada audiência da providência cautelar contra BST | 7

Negociações salariais 2021: intransigência e aumentos miseráveis | 8

Questões Jurídicas

ACT: A nobre missão de fiscalizar o cumprimento da lei laboral | 10

Juventude

Juventude reúne núcleos | 13

Dossiê

Denúncia de irregularidades: um guia de boas práticas | 14

Conselhos para representantes sindicais | 17

Exemplo de caso prático | 18

Atualidade

Prémio Nobel Economia: A Falácia do salário mínimo vs emprego | 20

SAMS

Teresa McGuire | Médico assistente e doente: uma vida em comum | 22

Serviço está a ser reorganizado para maior facilidade de acesso | 25

Tempos Livres

Venha conhecer a Veneza de Portugal | 27

Tiro: José Cardoso conquista campeonato | 28

Regional de Portalegre promove convívio de tiro | 28

Relatos de um enfermeiro na guerra | 29

Pesca de rio: Bancários reúnem-se em convívio piscatório | 30

Pesca de mar: Porto Côvo recebeu encontro | 30

Hola Asturias! | 32

Passatempos | 34

Retificação

Na entrevista com o Dr. António Amador, publicada na revista Mais Bancário n.º 10, por lapso não foi incluído o agradecimento prestado pelo pediatra à sua colega. Assim, é incluído agora: "Agradeço à Dr.ª Magda Rodrigues o contributo para a elaboração do artigo".

Aos visados e aos nossos leitores pedimos desculpa.

Propriedade: Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias – Mais Sindicato
NIF 500 825 556

Correio eletrónico: direccao@mais.pt

Diretor: António Fonseca

Diretor-adjunto: João Carvalho

Conselho editorial: António Fonseca, Cristina Trony, João Carvalho e Vânia Ferreira

Editor: Elsa Andrade

Redação, Edição e Produção:

Rua de São José, 131 | 1169-046 Lisboa

Tels.: 213 216 100 | Fax: 213 216 180

Correio eletrónico: maisbancario@mais.pt

Grafismo: Ricardo Nogueira

Pré-impressão e Impressão: Xis e érre, xer@netcabo.pt

Rua José Afonso, 1, 2.º Dto. | 2810-237 Laranjeiro

Tiragem: 35.358 exemplares (4.358 enviados por correio eletrónico)

Periodicidade: Mensal

Depósito legal: 310954/10

Registado na ERC: n.º 109.009

www.mais.pt

Estatuto Editorial

Consultável através do endereço:

https://www.mais.pt/atividadesindical/informacao/publicacoes/Pages/estatutoeditorial_bancario.aspx

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

A Palavra ao sócio



Agradecimento ao SAMS

Quero agradecer aos profissionais de toda a equipa da urgência que estava de serviço no dia 1 de outubro, no Centro Clínico na Fialho de Almeida, toda a dedicação e profissionalismo que tiveram na reanimação.

Fico muito grato. O meu muito obrigado e admiração.

José Manuel Mendes Ferreira
Sócio n.º 14840

Grande Angular

Dinheiro Vivo

Um quarto dos trabalhadores tem qualificações a mais para o emprego que tem

O mercado de trabalho em Portugal não tem tido capacidade para absorver o elevado número de jovens que nos últimos anos saíram do ensino superior.

Um estudo do ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa conclui que o fenómeno da sobrequalificação está relacionado com o fraco investimento na indústria e nos serviços de alta tecnologia e com a reduzida capacidade de contratação do sector público. Esta é a principal conclusão do estudo que foi desenvolvido por três investigadores do ISCTE que será apresentado nesta segunda-feira em Lisboa, durante o lançamento do Observatório do Emprego Jovem (OEJ), noticia o jornal Público esta segunda-feira.

Os investigadores procuraram encontrar uma justificação para o facto de Portugal ser o segundo país europeu com o nível mais elevado de sobrequalificação dos trabalhadores.

Segundo o Público, em 2016, cerca de um quarto dos trabalhadores portugueses (23,6%) tinham qualificações mais elevadas do que as necessárias para o trabalho que efectivamente desempenhavam, percentagem apenas superada pela Grécia (23,7%),

enquanto a Finlândia (7,8%) e a República Checa (8,7%) apresentavam os níveis mais reduzidos de sobrequalificação.

Diário de Notícias

O preço do BPN e do Banif

A despesa pública prevista na proposta de Orçamento do Estado para 2022 (OE2022) para os veículos financeiros que guardam os ativos tóxicos e mais difíceis de comercializar dos antigos bancos privados BPN e Banif ascende a 295 milhões de euros. É mais do que a verba que o governo quer dar ao alívio previsto para alguns escalões de IRS e ao aumento extraordinário de 10 euros para as pensões dos mais pobres. Estas duas medidas valem 285 milhões de euros.

Segundo o Ministério das Finanças, o alívio do IRS deve custar 205 milhões de euros (só a parte que diz respeito a 2022) e o reforço das pensões mais baixas deve ascender a 76 a 80 milhões de euros, se for a partir de agosto. Portanto, estas duas medidas de maior generosidade orçamental valem no máximo 285 milhões de euros. No entanto, custam menos do que a referida despesa acautelada na proposta de OE2022 para os restos do BPN e do Banif.



Banca insiste em rescisões e pré-reformas

Os bancos a operar em Portugal descobriram uma nova estratégia de recursos humanos: dispensar trabalhadores. Embora sem a agressividade do BST e do BCP, outras instituições avançam com planos de “reestruturação”

INÊS F. NETO

O mais recente programa de rescisões por mútuo acordo (RMA) foi lançado este mês pelo Novo Banco (NB). Segundo a informação que tem chegado ao Mais Sindicato, o programa é voluntário e o banco não tem exercido pressão sobre os trabalhadores. As condições oferecidas são mais favoráveis do que outras do setor e os bancários têm-se mostrado interessados. De qualquer forma, o MAIS mantém-se atento ao processo para que não haja coação sobre os trabalhadores.

BPI e CGD

Os planos de rescisões por mútuo acordo ou pré-reformas têm estado também em cima da mesa na CGD e no Banco BPI, que por este meio tentam diminuir o seu quadro de efetivos.

O Sindicato tem estado atento a possíveis pressões, mas até ao momento não houve queixas dos sócios. Recorde-se que este tipo de programa não é novo e as instituições de crédito vêm avançando com um plano atrás do outro, e deste modo têm reduzido o número de bancários nos últimos anos.

Montepio

O caso do Montepio é diferente. Face à situação do Banco, o Ministério do Trabalho aceitou o estatuto de

empresa em reestruturação e a redução de efetivos, o que permite aos trabalhadores que saírem o acesso ao subsídio de desemprego.

A instituição pretende, de forma faseada, reduzir o seu quadro em cerca de 900 trabalhadores através de rescisões voluntárias.

Neste momento o processo intensificou-se, facto pelo qual o Sindicato está a acompanhar caso a caso para garantir que não se verifique qualquer tipo de represálias em consequência de recusa das propostas de acordo.

Parvalorem

Também a Parvalorem, empresa criada pelo Estado para recuperação dos ativos do BPN, tem em curso um plano de RMA.

Declarada empresa em reestruturação, quem aceite a saída terá direito a subsídio de desemprego.

A empresa oferece aos trabalhadores com 50 ou mais anos a manutenção vitalícia do SAMS e, aos mais novos, um seguro de saúde durante dois anos.

O Sindicato está a acompanhar, com toda a atenção, o evoluir deste processo.

O MAIS lembra aos seus associados envolvidos nestes processos que têm ao dispor a linha SOS Laboral, para dúvidas, esclarecimentos ou denúncias. Basta ligar para o n.º 213 216 090 ou enviar um mail: soslaboral@mais.pt ■



Adiada audiência

da providência cautelar contra BST

A audiência de discussão e julgamento, prevista para dia 14, foi adiada para 28 de outubro. Mais Sindicato, SBC e SBN mantêm a posição de que o despedimento coletivo é ilícito

INÊS F. NETO

Não se procedeu ao início da audiência de discussão e julgamento, prevista para dia 14 de outubro, da providência cautelar que visa a suspensão do processo de despedimento coletivo do BST. Com efeito, o Banco apresentou a oposição e documentos sem notificação prévia aos Sindicatos, que, assim, só na manhã da audiência tiveram acesso aos mesmos, pelo que a audiência foi remarcada para dia 28 de outubro, às 10h00 (após a data de fecho da revista).

A audiência foi realizada após pronúncia dos Sindicatos dos Bancários da UGT sobre o teor da referida oposição, o que ocorreu dia 21 de outubro.

Realce-se que o BST pretende, tendo-o requerido previamente, que o presente processo não seja discutido

pelo tribunal, invocando questões meramente formais.

Despedimento ilícito

O Mais Sindicato, o SBC e o SBN mantêm a sua posição de princípio: o processo de despedimento coletivo é ilícito, absolutamente lesivo dos direitos dos trabalhadores – quer do ponto de vista laboral, quer previdencial ou assistencialista – e deve ser suspenso, sob pena de causar danos irreversíveis e irreparáveis nas vidas destes trabalhadores.

Aliás, é entendimento dos Sindicatos que o despedimento coletivo considera-se, face à aceitação da providência, suspenso, não devendo ser praticado nenhum ato ao seu abrigo – o que foi salientado na resposta à oposição.

Mais Sindicato, SBC e SBN continuarão a tudo fazer para defender os seus sócios. 



Vergonha em dose dupla:

intransigência e aum

Se não fosse triste, seria risível: num ano em que apresenta lucros e distribui dividendos, a banca despediu milhares de trabalhadores e recusa-se a compensar os que ficaram e assumem toda a carga do trabalho. No ACT do Setor Bancário, as IC subscritoras acenam com um aumento unilateral de 0,2%. A CGD “oferece” uma revisão média de 0,15%. Caiu a máscara

INÊS F. NETO

ACT do Setor Bancário

Não obstante as várias propostas apresentadas pelo MAIS e pelo SBC para atualização das tabelas e cláusulas de expressão pecuniária, para ativos e reformados, na última reunião, realizada no dia 11 de outubro, as

instituições de crédito (IC) subscritoras da convenção coletiva do setor transmitiram a sua última posição, confrontando os Sindicatos com a decisão miserabilista de aumentar os bancários em 0,2%.

Numa altura em que todos os indicadores se revelam favoráveis quanto ao crescimento da economia, em que a banca apresenta lucros e distribui dividendos, que a previsão da inflação é de 0,7%, encerram-se balcões e reduzem-se milhares de postos de trabalho... a recompensa dos que diariamente se sacrificam é 0,2%. Como se não bastasse, as IC anunciaram que mesmo que os Sindicatos não aceitem aquele aumento vão aplicá-lo unilateralmente. Ao arrepio das normas e da boa-fé, a banca optou pelo unilateralismo como forma de negociação – o que os Sindicatos nunca aceitarão. MAIS e SBC recusaram de imediato a proposta de aumento salarial, considerando inadmissível a postura intransigente e ameaçadora das IC.

As Direções dos Sindicatos não vão desistir de ver o esforço dos bancários recompensado, bem como de garantir a manutenção do seu poder de compra. Quando todos reconhecem e condenam os salários



entos miseráveis

baixos na banca portuguesa – que, felizmente, continua a dar lucros – nunca é demais lembrar que o próprio Estado pretende garantir aumentos salariais no mínimo consonantes à inflação.

MAIS e SBC exigem que as administrações dos bancos passem das palavras aos atos, valorizando os cada vez menos trabalhadores bancários – está na altura de efetivamente negociarem com os Sindicatos em vez de insistirem neste patético simulacro.

Acordo de Empresa da CGD

Após meses de espera, os Sindicatos receberam finalmente a contraproposta da administração da CGD quanto aos aumentos salariais... “oferecem” aumentos diferenciados!

E pasme-se ... propõem um aumento médio de 0,15% na tabela salarial, com valorização dos níveis abaixo dos 1.000,00€.

Neste processo ainda só houve a troca de propostas, sindical e patronal, pelo que os Sindicatos pretendem, o mais rapidamente possível, dar início às reuniões de negociação para revisão do Acordo.

ACT do Grupo BCP e ACT do Crédito Agrícola

As convenções coletivas do grupo BCP e do Crédito Agrícola estão a ser objeto de revisão do clausulado. No âmbito deste processo será negociado o aumento das tabelas e cláusulas de expressão pecuniária.

Montepio, BdP, Oitante e outros

Várias instituições, como o Banco de Portugal, o Montepio, ou a Oitante, fazem depender a atualização salarial das suas convenções do resultado obtido na revisão do ACT do Setor Bancário.

Assim, as negociações nestas instituições só serão concluídas após o término do processo do ACT do setor.

Boas Práticas: BNP e BIC

Contrariamente ao que infelizmente tem vindo a acontecer na maioria das Instituições do setor, as atualizações salariais no BNP Paribas e no Banco BIC Português ocorreram no início do ano, cumprindo o previsto nos exatos termos que decorrem das convenções aplicadas aos respetivos trabalhadores. 



Autoridade para as Condições de Trabalho

**A nobre
missão
de fiscalizar
o cumprimento
da lei laboral**

Que se reforce e aumente a capacidade de atuação da ACT, dotando-a dos meios necessários para continuar a desempenhar, com a eficiência que se lhe reconhece, a nobre e determinante missão de fiscalizar o cumprimento das normas em matéria laboral

JOÃO TIAGO ESCARDUÇA*

O momento da discussão do Orçamento do Estado, documento supremo da gestão das contas do País e das principais opções estratégicas, é um daqueles momentos que, ano após ano, nos confere a oportunidade, enquanto comunidade, de tomarmos decisões que afetam o nosso rumo e destino coletivo.

Condicionados pelas opções e ordens de Bruxelas dirão uns, beneficiando e aproveitando as verbas que a Europa nos envia dirão outros, a verdade é que Portugal se prepara para continuar a ter um Orçamento aprovado pelas forças da esquerda parlamentar, o que, para todos os que trabalham, pensam e refletem sobre o mundo laboral, sobre o Direito do Trabalho e sobre a influência e repercussão que essas mesmas relações têm no dia a dia do País, dos cidadãos e das empresas, representa mais uma oportunidade para consolidar e aprofundar direitos dos trabalhadores, ao mesmo tempo que inspire confiança às empresas e motive e incentive o espírito empreendedor de todos quantos querem investir, inovar e produzir em Portugal.

Um país que pretende dar os passos que lhe permita ter uma legislação moderna e que garanta e assegure eficazmente os direitos dos trabalhadores, que possui tribunais de trabalho que funcionam bem, com magistrados e oficiais de justiça capazes e empenhados, não pode permitir-se o luxo de não possuir estruturas que fiscalizem, de forma célere e eficaz o cumprimento da Lei, o respeito pelos direitos dos trabalhadores e que garantam a integridade e a dignidade das relações entre os trabalhadores e as empresas e os empresários.

Controlo e fiscalização

De pouco adiantará termos leis que proíbam e sancionem práticas como o assédio moral ou sexual, o despedimento sem justa causa e todas as demais práticas que violam e ferem a consciência individual e coletiva dos trabalhadores se não dotarmos de meios, recursos financeiros e humanos, serviços como a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) que em Portugal tem como atribuições a promoção, controlo e fiscalização do cumprimento das leis, relações e condições laborais e como missão a promoção da melhoria das condições de trabalho. Resultou da fusão da Inspeção de Trabalho com o Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, prossegue as atribuições destes dois institutos e ainda as que respeitam à prevenção e combate do trabalho infantil.

Para prosseguir esta missão, tanto o DL 326-B/2007

como Decreto regulamentar 47/2012 definem e elencam exaustivamente, ao longo de 23 alíneas, as competências e atribuições a que a ACT está vinculada e ainda todas as demais que a Lei lhe venha a conferir. Basta atentar no número de alíneas para que facilmente se perceba que este serviço, se não for devidamente acarinhado, apoiado e financiado, não conseguirá, de forma satisfatória, cumprir plenamente o seu desígnio.

E, se me permitem os caros leitores, não posso deixar de aproveitar estas linhas para reconhecer e louvar o trabalho hercúleo que, todos os dias, os homens e mulheres que trabalham nesta Instituição executam na defesa dos trabalhadores e da melhoria das condições de trabalho. Não é demais realçar e salientar a importância fundamental e decisiva deste serviço da administração direta do Estado, sobretudo quando discutimos a exequibilidade e aplicabilidade das leis laborais aprovadas pelos órgãos competentes.

Dotar de meios a ACT

Pese embora todo o esforço e trabalho desenvolvidos pela ACT muito mais carece de ser feito, nomeadamente na investigação de processos e casos mais sensíveis, como por exemplo nos casos de assédio, e para isso é fundamental, não apenas dar competências e poderes de atuação, mas sobretudo dotar o serviço de mais meios técnicos e humanos que permitam que muitos dos incumpridores, que ainda hoje escapam à malha das inspeções e fiscalizações, sejam detetados, acusados e punidos.

E se, no atual cenário, com os meios atuais, a ACT possui uma reputação ímpar no quadro da União Europeia, desenvolvendo um trabalho que é elogiado e apreciado nos principais fóruns de discussão internacional, deve-o aos seus profissionais, à abnegação que colocam no trabalho diário e à dedicação e empenho que sempre demonstram. Como advogado dedicado à causa laboral e como cidadão português não posso deixar de fazer aqui este público elogio e apelar, de forma enfática, a todos quantos têm poder de decisão, que se reforce e aumente a capacidade de atuação da ACT, dotando-a dos meios necessários para continuar a desempenhar, com a eficiência que se lhe reconhece, a nobre e determinante missão de fiscalizar o cumprimento das normas em matéria laboral, de controlar o cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho e de promover políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública. 

**Advogado do Mais Sindicato*



Colega,

Foi abordado com uma proposta para rescisão por mútuo acordo? Ou para uma reforma antecipada?

Contacte imediatamente o Mais Sindicato através da recém-criada SOS Laboral, uma linha destinada exclusivamente a estas situações: Telefone | 213 210 090 ou e-mail | soslaboral@mais.pt

Queremos ajudá-lo a tirar as suas dúvidas e a tomar a melhor decisão, estando consciente das suas implicações.

O Mais Sindicato estará vigilante e atuante, de forma a que não seja pressionado nem prejudicado no seu percurso profissional.

Faça a sua marcação, estamos cá por si e para si!

Mais
Sindicato do Sector Financeiro

De segunda a sexta das 09,00 às 17,00 horas



Juventude **reúne núcleos**

O encontro decorreu em Ferreira do Zêzere e contou com a presença de António Fonseca, presidente do Mais Sindicato

PEDRO GABRIEL



António Fonseca abordou vários aspetos relacionados com a situação dos trabalhadores da banca

A Comissão da Juventude reuniu os seus núcleos no fim-de-semana de 18 e 19 de setembro no Centro de Férias e Formação do Mais Sindicato, em Ferreira do Zêzere. O encontro contou com a participação de 14 pessoas, que foram recebidas pelos membros da Comissão: Tânia Maltez, Luís Roque e João Gomes.

Igualmente presente esteve o presidente do MAIS, António Fonseca, que na primeira parte da reunião abordou vários assuntos, nomeadamente os despedimentos na banca, a digitalização e as expectativas de progressão na carreira.

Feedback

Na parte da tarde, os jovens voltaram a reunir-se e ficaram a par das novidades dos vários pelouros da Atividade Sindical. Tiveram então oportunidade de partilhar opiniões e ideias para novas atividades a desenvolver nos vários pelouros.

Já na manhã de domingo, na localidade de Dornes desfrutaram de algumas atividades junto ao Rio Zêzere, que ajudaram a fomentar o espírito de equipa. 

<E
-
S
S
O
O

Denúncia de irreg

**um guia
de boas
práticas**

ularidades:



O Eurocadres lançou um Guia de Boas Práticas para ajudar à proteção dos denunciantes de irregularidades no local de trabalho. Um verdadeiro manual que ajuda profissionais, chefias e representantes sindicais. A Mais Bancário deixa aqui os aspetos mais importantes do documento

PEDRO GABRIEL

Em 2016, o Eurocadres criou a plataforma "WhistleblowerProtection. EU", que reuniu 90 sindicatos e ONG num apelo à adoção de legislação por parte da União Europeia (UE) em matéria de proteção dos denunciantes. Três anos depois, pressionada por casos como o Lux Leaks e os Panama Papers, a UE lançou uma diretiva relativa à denúncia de irregularidades.

A Eurocadres – estrutura da Confederação Europeia de Sindicatos (CES) que representa os quadros e gestores profissionais – promoveu então o lançamento de um Guia de Boas Práticas para ajudar os sindicatos a orientarem-se neste novo panorama, explicando-as não só no que diz respeito à denúncia de irregularidades mas também no modo como as organizações devem desenvolver os seus mecanismos internos.

Nas palavras de Martin Jefflén, presidente do Eurocadres e que assina o prefácio, "quando os denunciantes se manifestam, fazem-no para corrigir irregularidades. Profissionais e dirigentes, membros

do Eurocadres ou de outros sindicatos, são muitas vezes as primeiras pessoas a conhecer estas irregularidades nas empresas, nos serviços públicos e nas organizações. (...) Por esse motivo, é essencial que haja formas de falar com segurança sobre irregularidades, tanto no local de trabalho, como diretamente junto das entidades reguladoras".

Definição

Mas o que é afinal a denúncia de irregularidades e por que razão é tão importante? Segundo a Comissão Europeia, "os denunciantes são pessoas que se manifestam quando se deparam, no contexto do seu trabalho, com irregularidades que podem afetar o interesse público, por exemplo, prejudicando o ambiente, a saúde pública e a segurança dos consumidores ou as finanças públicas da UE".

Em muitos inquéritos sobre escândalos públicos, chegou-se à conclusão que os trabalhadores já estavam a par dos perigos, mas mantiveram-nos em segredo por

terem medo de falar ou falaram com as pessoas erradas, que não ligaram e/ou ainda as prejudicaram.

No guia do Eurocadres pode ler-se que "a Comissão Europeia estima que as perdas financeiras decorrentes da falta de proteção de denunciantes em toda a UE, só em matéria de contratação pública, se situam entre 6 e 10 mil milhões de euros por ano.

Os trabalhadores podem perder o emprego, a saúde ou, em casos extremos, a própria vida, ao optarem por não apresentar queixa. As organizações e os diversos setores de atividade também podem sofrer prejuízos financeiros e de reputação, e consequentemente, a perda da confiança por parte do público". Por oposição, as boas práticas na denúncia de irregularidades "incentivam as pessoas a exprimirem-se precocemente antes de haver danos. Os benefícios são vastos: prevenir a corrupção e os danos, promover a transparência e a boa governação e dar aos trabalhadores um sentimento de segurança e proteção no trabalho".



A Diretiva

A Diretiva da UE estabelece um quadro jurídico abrangente para a proteção de denunciante com o intuito de salvaguardar o interesse público e estabelece normas mínimas ou básicas. Os Estados-membros têm liberdade para ir mais além.

- A Diretiva protege denunciantes que revelam infrações ao direito da UE nos domínios em que esta tem competência regulamentar, como por exemplo, contratos públicos, serviços financeiros, segurança dos produtos, saúde pública, defesa do consumidor, privacidade e proteção do ambiente. Não abrange os direitos dos trabalhadores, as questões de igualdade ou a saúde e segurança no local de trabalho;
- No seu âmbito de aplicação, a Diretiva inclui um vasto leque de pessoas que testemunham irregularidades em "contexto profissional". A lista inclui trabalhadores por conta de outrem, por conta própria, voluntários, pessoas candidatas a emprego, pessoas que prestam assistência a denunciantes e terceiros ligados ao denunciante (tais como membros da família);
- Para que a pessoa que denuncia esteja protegida, a Diretiva utiliza o critério segundo o qual essa pessoa deve ter motivos razoáveis para pensar que as informações que comunica são verdadeiras no momento da denúncia e que essa informação é abrangida pelo âmbito de aplicação da Diretiva;
- Os denunciantes devem ser protegidos contra qualquer retaliação ou ameaça, nomeadamente, suspensão, desvalorização, transferência de funções, recusa de formação, assédio ou mesmo despedimento. A identidade de quem denuncia deve ser mantida confidencial. Se um denunciante sofrer prejuízos, o ónus da prova deve recair sobre quem retaliou, que deverá provar que existiam motivos justificados para o seu comportamento. ▶



Conselhos para representantes sindicais

1. Em muitos casos, a denúncia de irregularidades implica muita coragem; não se trata de um ato de deslealdade, mas sim de uma tentativa de pôr termo aos danos;
2. Agradeça à pessoa que apresenta a queixa, mesmo que não tenha razão;
3. Lide com as preocupações de forma séria e rápida, não questione o motivo;
4. Solicite à pessoa que denunciou a sua opinião sobre a forma como as coisas podem ser corrigidas – por vezes, as pessoas com conhecimentos técnicos e compreensão do assunto estão em melhor posição para encontrar a solução;
5. Respeite as promessas de confidencialidade – quando tal é posto em causa, as possibilidades de os outros se manifestarem são reduzidas;
6. Destaque os apoios disponíveis: os sindicatos são o primeiro ponto de contacto, mas podem ser necessários programas de assistência a trabalhadoras e trabalhadores da saúde no trabalho e outras fontes de aconselhamento;
7. Comunicar regularmente – é necessário promover mecanismos de denúncia de irregularidades junto de todo o pessoal e os sindicatos podem aconselhar sobre a melhor forma de chegar a quem trabalha à distância, por turnos ou com contratos a prazo;
8. Utilize uma linguagem de governação e de gestão dos riscos. Os membros dos conselhos de administração ou dirigentes da Administração Pública compreenderão que uma denúncia eficaz pode ter um impacto no resultado final;
9. Demonstre que funciona o conceito “você disseram... nós fizemos” e celebre quando os danos forem efetivamente interrompidos;
10. Dê retorno de informação, tanto quanto possível, a quem fez a denúncia, respeitando simultaneamente os direitos de terceiros à confidencialidade;
11. Verifique se as disposições são eficazes: o que diz o seu pessoal nos inquéritos, quais foram as reações dos que experimentaram um processo de denúncia, quantas represálias foram executadas? Devolva esta informação ao Conselho de Administração.

As pessoas que denunciam não devem ser responsabilizadas pela forma como adquiriram as informações que divulgaram, desde que não tenham cometido uma infração penal.

A Diretiva exige que quem denuncia tenha acesso a informações e aconselhamento, a apoio jurídico em determinados domínios e a apoio financeiro e psicológico.

Denúncias

- **Denúncia interna** - Todas as organizações com 50 ou mais trabalhadores têm de criar canais e procedimentos de denúncia internos;
- **Denúncia externa** - A pessoa que denuncia deve ser incentivada,

em primeiro lugar, a abordar as questões a nível interno junto da entidade empregadora, mas não tem de fazê-lo – pode dirigir-se diretamente a um organismo externo competente;

- **Denúncia de âmbito alargado** - Uma pessoa que denuncia deve igualmente ser protegida caso divulgue de forma mais ampla, publicamente, em caso de perigo iminente para o interesse público, ou se tiver denunciado a nível interno ou externo e não tenham sido tomadas medidas adequadas, ou se houver risco de retaliação.

Papel dos sindicatos

Os sindicatos podem desempenhar um papel importante não só na



defesa dos denunciante como também na pressão que é exercida para uma investigação a fundo. Uma

Exemplo de caso prático



Bob é um funcionário de grande confiança no departamento de contabilidade de uma grande empresa. É difícil trabalhar com a sua diretora Anthea que, desde que entrou na empresa, tem imposto um clima de intimidação.

A função de Bob é aprovar faturas. Ele nota algumas irregularidades nas faturas de uma empresa de marketing anteriormente contratada pela sua empresa. Bob telefona à empresa de marketing para confirmar as faturas, mas ela não as reconhece.

Ele nota então que as faturas ascendem a um total de 30.000 euros e que o endereço nas faturas não é o habitual. Comenta esta questão com Anthea, que ignora a sua suspeita recordando-lhe que ela já aprovou as faturas e



ação coletiva forte diminui o risco de retaliação contra o denunciante. Os representantes sindicais são

muitas vezes os primeiros a quem o trabalhador recorre para conhecer os seus direitos legais. Os denunciantes podem sentir-se isolados ou receosos e pretendem beneficiar da proteção da lei e do apoio do seu sindicato.

Da mesma forma, também os representantes sindicais que aconselhem sobre a necessidade de denunciar irregularidades devem ser protegidos. A diretiva da UE exige uma proteção semelhante para quem desempenha funções de facilitação ou colegas que apoiam um denunciante.

O guia da Eurocadres também refere que um sindicato pode proceder a denúncias em nome de um grupo de trabalhadores. Tal pode ocorrer quando existe um

verdadeiro receio de represálias se a identidade de uma pessoa for revelada, ou quando as preocupações se encontram numa fase precoce e as pessoas contactaram o representante sindical, que pode ter uma visão mais geral sobre o problema em questão.

Os sindicatos estão em posição ideal para responsabilizar as entidades patronais nos casos em que as estruturas organizativas falham e para assegurar a melhor proteção possível dos denunciantes.

O Guia de Boas Práticas, bem como outras publicações, pode ser consultado no sítio do Eurocadres em <https://www.eurocadres.eu/publications>. 

dá instruções a Bob para as pagar o mais depressa possível. Bob decide demitir-se.

Durante o seu período de pré-aviso, Bob contacta Ted, o CEO, e informa-o do que testemunhou. Ted pede a Bob para investigar mais sobre a morada da empresa e Bob descobre que é a morada da cunhada de Anthea. Ted pede a Bob que coloque a denúncia por escrito e revogue a sua demissão, prometendo protegê-lo. Bob fica incomodado com o pedido de Ted e diz-lhe que não pode continuar na sua posição enquanto Anthea ainda lá está. Suspeita que existe uma situação de “encobrimento” e diz a Ted que denunciará a situação à imprensa. No final, Bob aceita regressar ao trabalho.

Entretanto, uma investigação revela uma enorme fraude de milhões de libras por Anthea, que é despedida.

Lições aprendidas

- Quem denuncia não deve ser instigado a investigar. Anthea, ao ficar ciente de que Bob está a interrogar-se sobre as faturas e se considerar que ele está a analisá-

las mais aprofundadamente, pode exercer maior pressão sobre ele.

- O que parece ser uma pequena irregularidade pode esconder problemas mais graves, pelo que é preferível errar por excesso de prevenção.
- Ao pedir a Bob que apresentasse as suas conclusões por escrito, Ted fê-lo sentir-se muito desconfortável. Este tipo de prática poderá dissuadir outros trabalhadores a avançarem com denúncias de suspeitas no futuro.
- A decisão de Bob de se demitir reflete o dilema que quem apresenta uma denúncia pode sentir. Se cumprir as instruções de Anthea, é cúmplice. Se não o fizer, arrisca-se a uma sanção. Uma política clara de denúncia de irregularidades poderia ter proporcionado a Bob o mecanismo para manter o emprego e ser honesto ao mesmo tempo.
- As entrevistas de saída podem ser oportunidades fundamentais para as entidades empregadoras obterem informações. O facto de Anthea não o ter solicitado deveria

ter sido encarado como um sinal vermelho por Ted, especialmente porque Bob era um empregado de confiança de há muito tempo.

Como podem os sindicatos ajudar

- Apoiar Bob a identificar canais mais adequados do que a imprensa para manifestar as suas preocupações, por exemplo, junto de uma entidade reguladora;
- Incentivar os quadros superiores a colaborarem com as melhores práticas em matéria de denúncia de irregularidades;
- Sugerir que as entidades empregadoras realizem uma avaliação dos riscos logo após terem sido manifestadas preocupações, a fim de garantir que os riscos para o indivíduo são minimizados e de assegurar a quem denuncia que será protegido de forma eficaz;
- Quando os trabalhadores se demitem, organizar uma reunião/entrevista de saída pode demonstrar se existe uma cultura saudável que permita falar claro e com transparência na organização.

A falácia do salário mín



Contrariando teorias conservadoras muito utilizadas como argumento pelos empregadores, David Card, Joshua Angrist e Guido Imbens provaram que não há uma relação direta entre o incremento do salário mínimo e o aumento do desemprego. Valeu-lhes o prémio Nobel de Ciências Económicas 2021 e o movimento sindical congratula-se pela queda de um mito tão prejudicial para os trabalhadores. Uma ajuda para a atual discussão em Portugal?

INÊS F. NETO

O galardão foi concedido a três investigadores de universidades norte-americanas: a David Card, da Universidade da Califórnia, Berkeley, pelas contribuições empíricas para a economia do trabalho, e a Joshua Angrist e Guido Imbens, ambos da Universidade de Stanford, pelas suas contribuições metodológicas para a análise das relações causais.

Ou seja, os laureados apresentaram novas perceções sobre o mercado de trabalho e mostraram que conclusões sobre causa e efeito podem ser tiradas de experiências naturais. A abordagem feita pelos economistas espalhou-se para outros campos e revolucionou a investigação empírica.

Como um ensaio clínico

Em comunicado, o comité Nobel refere que os investigadores provaram que com recurso a experiências naturais é possível responder a questões como, por exemplo, se a imigração afeta os níveis salariais e de emprego ou se o salário mínimo aumenta o desemprego. "A chave é usar situações em que acontecimentos fortuitos ou mudanças de política resultem em grupos de pessoas

sendo tratados de maneira diferente, de uma forma que se assemelhe aos ensaios clínicos em medicina."

"Usando experiências reais, David Card analisou os efeitos de salários mínimos, imigração e educação no mercado de trabalho. Os seus estudos do início da década de 1990 desafiaram a sabedoria convencional, levando a novas análises e perceções adicionais. Os resultados mostraram, entre outras coisas, que o aumento do salário mínimo não leva necessariamente a menos empregos", explicou o comité Nobel.

Já a contribuição de Joshua Angrist e Guido Imbens foi resolver a questão metodológica, demonstrando, em meados da década de 1990, como conclusões precisas sobre causa e efeito podem ser tiradas de experiências naturais.

Causa e efeito

"Os estudos de David Card sobre questões centrais para a sociedade e as contribuições metodológicas de Angrist e Imbens mostraram que experiências naturais são uma rica fonte de conhecimento", adiantou Peter Fredriksson, presidente do Comité do Prémio de Ciências Económicas, acrescentando:

imo vs emprego



da esquerda para a direita:
David Card
Guido Imbens
Joshua Angrist

“A investigação dos economistas melhorou substancialmente a nossa capacidade de responder às principais questões causais, o que foi de grande benefício para a sociedade.”

A queda de um mito

A investigação dos laureados no mundo real provou empiricamente que a ideia de que salários mínimos mais elevados significam menos emprego, defendida por economistas conservadores, não se baseia em factos. “O Prémio Nobel da Economia deste ano veio demonstrar que um mito com décadas” está errado, congratulou-se a Confederação Sindical Internacional (CSI).

“Os galardoados com o Prémio Nobel demoliram a teoria, não provada mas influente, de que garantir que os trabalhadores tenham um salário mínimo decente significa, de alguma maneira, a perda de empregos”, salientou Sharan Burrow, secretária-geral da CSI.

Responsabilidade

Para a CSI, os que durante décadas “venderam esta lendária teoria e os governos e instituições que a impuseram, sem as confirmações adequadas ou contra as provas contrárias, são responsáveis por milhões e milhões de pessoas viverem na pobreza”.

Para o movimento sindical, este prémio é uma “grave acusação” contra muitos economistas e foi necessário passarem 30 anos para que os factos prevalecessem sobre uma “ideia daninha e infundada”.

“Num momento em que o mundo precisa de investigação científica baseada em provas para abordar uma pandemia global, a economia também deve basear-se na análise

dos factos e não numa especulação ideológica e mal-informada, disfarçada de assessoria política legítima”, salienta a CSI.

Sharan Burrow conclui que “garantir salários mínimos dignos através de processos legais ou negociações coletivas é crucial para pôr fim à pobreza”, bem como é urgente “inverter a tendência a longo prazo de diminuição da participação dos rendimentos do trabalho; aumentar a procura e construir as bases da recuperação com empregos, trabalho decente e resiliência num mundo cada vez mais desigual”. ▶

Portugal entre o sim e o não

A discussão sobre o aumento do salário mínimo nacional (SMN) para 2022 desenvolve-se igual às anteriores, indiferente às mudanças no País e no mundo.

O Governo admite um aumento superior a 30 euros no próximo ano, colocando o SMN a caminho dos 700 euros e mais próximo do objetivo definido para 2023: os 750 euros. Já as centrais sindicais exigem uma subida maior: a UGT defende 715 euros e a CGTP 850 euros.

Em sinal contrário pronunciam-se as confederações profissionais. Tal como nos últimos anos, queixam-se que os aumentos são muito elevados e podem “esmagar” o tecido empresarial.

Fará o Nobel da Economia mudar os discursos?

Teresa McGuire



Médico assistente e doente: uma

O médico assistente é quem melhor conhece o doente, que acompanha ao longo da vida, explica Teresa McGuire, responsável pelo Serviço do SAMS. A médica destaca a importância desta ligação, alertando para a necessidade de divulgação do papel destes profissionais na conservação da saúde de quem seguem por anos

ELSA ANDRADE



vida em comum

P – Qual é, exatamente, a função de um médico assistente?

R – O médico assistente é o médico do doente. É o primeiro ponto de contacto do doente com o sistema de saúde, sendo responsável pela prestação de cuidados continuados ao longo do tempo e que gere os problemas de saúde em todas as dimensões. É, na realidade, quem melhor conhece o doente.

P – O médico assistente conhece todo o historial clínico do paciente, acompanhando-o nas várias etapas da sua vida?

R – Absolutamente. O doente e o seu médico assistente chegam a ter décadas de acompanhamento, com o historial clínico a ser constantemente atualizado. Só assim é possível obter uma imagem completa da evolução do estado físico e psíquico de cada indivíduo ao longo da sua vida.

P – É o médico assistente quem referencia o doente para a especialidade que julga conveniente?

R – Deveria ser assim. O médico assistente, tendo conhecimento de todo o historial do doente, deveria ser o responsável do encaminhamento dos seus doentes para as consultas de outras especialidades, caso seja necessário.

P – Quando o paciente é referenciado para uma especialidade, o médico assistente continua a acompanhá-lo, estando a par de novas patologias e/ou necessidades?

R – O médico assistente acompanha todo o processo de saúde e doença do doente, em todas as fases, incluindo o pós-consulta com outras especialidades.

Consequências do confinamento

P – Com a pandemia de Covid-19 e o consequente confinamento, os beneficiários descuidaram as consultas com o seu médico assistente?

R – Infelizmente uma grande parte dos nossos doentes não fez as suas consultas de rotina nos tempos corretos, o que levou ao aparecimento de patologias graves em estados avançados de doença.

P – Como responsável pelo Serviço, constatou situações problemáticas pela falta de acompanhamento médico? Que tipo de casos?

R – Estas situações estiveram muito ligadas ao aparecimento, sobretudo, de patologia oncológica.

P – A ligação entre beneficiários e médicos assistentes já está restabelecida?

R – Os nossos doentes, desde sempre, tiveram uma excelente relação com os seus médicos assistentes, em quem confiam. Atualmente estão muito satisfeitos com o acesso mais facilitado, agora com a pandemia numa fase mais calma e estão a regressar às consultas presenciais e às suas rotinas. 



Depressões e não só

P – Os bancários estão a retomar o trabalho presencial. O tempo em confinamento e teletrabalho deixou marcas? Quais?

R – Muitas, principalmente do ponto de vista psicológico. O afastamento dos locais de trabalho, do convívio com os colegas, do contacto social com outras pessoas contribuiu para casos de depressão e insatisfação pessoal.

P – Apresentam-se casos de depressão ou dificuldade em retomar a normalidade?

R – Efetivamente, o número de casos de depressão aumentou. Por outro lado, o regresso à normalidade também está a causar situações de stresse, sobretudo relacionadas com o distanciamento social e o uso de máscaras, nos transportes e nos locais de trabalho.

P – Que eventuais sintomas são mais identificáveis?

R – Ansiedade, insónia, dificuldade na concentração.

P – O regresso ao local de trabalho dá-se simultaneamente com o fim das férias e o início do outono. Essa multiplicidade de fatores agrava a adaptação?

R – O outono, já por si, é a época do ano mais suscetível para o aparecimento de síndromas depressivos. Isto e o

final das férias, o regresso à escola, e agora o regresso ao trabalho presencial, são tudo fatores que contribuem para o aumento da ansiedade.

P – Que conselhos oferece um médico assistente para suavizar eventuais dificuldades no regresso ao local de trabalho?

R – O médico assistente, conhecendo o seu doente, pode aconselhar algumas medidas que possam ajudar a resolver alguns problemas, como a prática de exercício físico, passeios em família, vida social e cultural. Nalguns casos mais graves pode prescrever alguma medicação ansiolítica.

Doenças de outono

P – Que doenças de outono são mais comuns entre os beneficiários?

R – As doenças mais frequentes são as respiratórias e, como referi, as depressões.

P – Além do fator idade, que outras circunstâncias aconselham a toma da vacina da gripe? Essa é uma preocupação do médico assistente?

R – É aconselhável a todo o doente com patologia crónica como o doente oncológico, o doente diabético, obeso, com DPOC (doença obstrutiva pulmonar). ▶

Serviço está a ser reorganizado para maior facilidade de acesso

P – Muitos médicos reformaram-se recentemente. O Serviço tem falta de profissionais? O quadro está a ser reforçado?

R – Nos dois últimos anos o nosso Serviço perdeu cerca de 10 médicos, alguns por reforma e alguns porque optaram por outras instituições.

O Serviço necessita absolutamente de renovação do seu quadro de profissionais. No último ano entrou uma colega nova e, mais recentemente, mais dois médicos, recém-especialistas, que vieram reforçar o quadro de médicos.

P – O Serviço de médicos assistentes tem relevância no SAMS. O que considera que está em falta no Serviço?

R – Além da renovação do quadro, necessitamos de alguma divulgação sobre o papel fundamental do médico assistente como pedra basilar de qualquer instituição de saúde.

Reestruturação

P – Que projetos tem para o Serviço de que é responsável?

R – Atualmente, com a entrada dos novos colegas, estamos a trabalhar na reestruturação da unidade. Estamos num processo de reorganização das consultas, com uma melhor gestão entre consultas presenciais e teleconsulta, com novos tempos e com uma maior facilidade de acesso para todos os que nos procuram. Estamos também a criar novas consultas para melhor acompanhamento dos nossos doentes e para melhor adaptação à situação de saúde do nosso país. O nosso maior projeto é recuperarmos os nossos doentes, trazê-los de volta à instituição e oferecer os melhores cuidados de saúde. 



Serviço de Assistência Médico-social

“Cara(o) Beneficiária(o),

No seguimento da nossa informação de 22 de setembro, até à presente data ainda não obtivemos resposta do SNS acerca das vacinas a administrar a V. Exas.

Por isso, e como medida de prudência, aconselhamos que se inscrevam junto do centro de saúde da vossa área de residência, por forma a não serem prejudicadas(os) relativamente à população em geral.

Continuaremos a insistir junto do SNS na disponibilização das mencionadas vacinas, e daremos nota a todos caso estas nos venham a ser disponibilizadas.

Como sempre, a nossa primeira preocupação é a saúde dos seus Beneficiários(os).

*O Conselho executivo do SAMS
Lisboa, 15 de Outubro de 2021*



SAMS



teleconsultapediátrica
URGÊNCIA



De segunda a sexta das 8 às 20 horas

213 811 555

Serviço exclusivo para beneficiários



Venha conhecer a Veneza de Portugal

O Mais Sindicato tem a proposta ideal para si: um dia pela Costa Nova e Aveiro, com direito a passeio nos típicos moliceiros

PEDRO GABRIEL

Reserve a data de 13 de novembro para um dia bem passado. O MAIS tem um programa que contempla um passeio pela Costa Nova, conhecida pelas suas tradicionais casas de madeira às riscas coloridas, e Aveiro, onde terá a oportunidade de passear pela ria nos tradicionais moliceiros.

Mas há mais! Está igualmente reservada uma visita às Salinas de Aveiro, para conhecer toda a história, tradição e os segredos por trás das marinhas.

Depois do almoço em bufete no restaurante “Barriga Cheia”, chega o tão ansiado passeio a bordo do moliceiro e uma visita à Ponte de Laços de Amizade.

A partida está marcada para as 7h30, no Centro Clínico do SAMS, em Lisboa, e o regresso está previsto para as 17h30.

Inscriva-se já

O preço por pessoa é de 75€ para sócios e cônjuges e de 80€ para outros acompanhantes.

As inscrições estão abertas até ao dia 2 de novembro, prevalecendo a ordem de entrada nos serviços. Para tal, deve enviar um e-mail para o endereço administrativa@mais.pt ou marcar presencialmente. O pagamento só se efetua quando os serviços o solicitarem.

Aproveite e faça já a sua inscrição antes que se esgote! ▶



Tiro

José Cardoso conquista campeonato

O concorrente dos SSCGD acertou mais vezes nos pratos e ajudou também a sua equipa a vencer o torneio coletivo



PEDRO GABRIEL

A quarta contagem do Campeonato Interbancário de Tiro 2021 realizou-se no dia 25 de setembro, nos Rolos. De referir que o apuramento dos campeões individuais e coletivos é estabelecido pelo conjunto das melhores pontuações obtidas em três das quatro contagens que compõem o campeonato. Assim, José Cardoso (SSCGD) foi o mais constante ao longo do torneio, já que o melhor resultado foi -1 prato atingido.

Os dois primeiros classificados do campeonato: José Cardoso e João Gouveia

João Gouveia (GDST) terminou na segunda posição, com -5 pratos atingidos, enquanto Mira dos Reis (SSCGD) foi terceiro, com -9 pratos.

Triunfo coletivo

Coletivamente, os SSCGD venceram com -29 pratos graças a José Cardoso (-1), Mira dos Reis (-9) e Américo Francisco (-19).

O GDST foi segundo, com -45 pratos obtidos por João Gouveia (-5), David Ferreira (-18) e António Galrito (-22). No último lugar do pódio terminou o GDBP, com -69 pratos, mercê das pontuações de Ventura Ferreira (-20), Jorge Seabra (-23) e Oliveira Costa (-26). ▶



Regional de Portalegre promove convívio de tiro

A Secção Regional de Portalegre do Mais Sindicato realizou no dia 16 de outubro, na vila do Crato, mais um convívio de Tiro aos Pratos.

O evento contou com a presença de mais de uma dezena de atiradores, testaram a sua perícia. ▶



Relatos

de um enfermeiro na guerra

Um retrato fiel de um soldado-enfermeiro saído diretamente do campo de batalha das ex-colónias portuguesas

PEDRO GABRIEL

“Uma homenagem a todos os marcados e mortos em combate”. É desta forma que Pedro Taveira Correia descreve a sua obra “Enfermeiro de Guerra”. Antes de se tornar bancário de profissão e sócio do Mais Sindicato, Pedro Taveira Correia foi enfermeiro na guerra colonial, com a tarefa essencial de evacuar os feridos da frente de combate para o hospital militar de retaguarda e prestando assistência a bordo de helicópteros ou pequenos aviões.

Memórias

Muitos anos passaram e Pedro Taveira Correia não esquece o que experienciou. Essas memórias deram origem a “Enfermeiro de Guerra”, em que relata as situações que viu e viveu no território das ex-colónias. “Se servirem para um momento de reflexão sobre a guerra e a paz, já considero positivo tê-las divulgado”, refere. 



Enfermeiro de Guerra

Autor: Pedro Taveira Correia

Editora: Edições Vieira da Silva

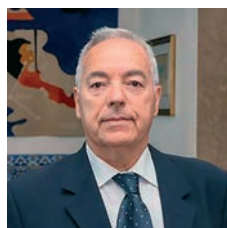
ISBN: 978-989-779-356-1

Idioma: Português

Edição ou Reimpressão: 08-2021

Dimensões: 170 x 240 mm

Páginas: 122



Sobre o autor

Pedro Taveira Correia nasceu em 1952, em Samodães, concelho de Lamego, distrito de Viseu.

Fez serviço militar obrigatório na Força Aérea Portuguesa entre 1972 e 1975 e uma comissão em Moçambique, de 1974 a 1975, como enfermeiro da Força Aérea.

Regressou em definitivo a Lisboa em abril de 1975, sendo colocado no DGAFA (Direção Geral Adidos da Força Aérea) Lumiar, onde permaneceu até dezembro de 1975.

Como civil prestou serviço na mesma empresa de escritórios onde trabalhava antes do serviço militar, ingressando mais tarde no setor bancário e no então Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, hoje Mais Sindicato.

Nunca abandonou completamente os cuidados em saúde, fazendo formações na área da fisioterapia e massagens, o que lhe permitiu desempenhar funções em clubes desportivos e clínicas de fisioterapia.



Pesca de rio

Bancários reúnem-se em convívio piscatório

Três dezenas de pessoas reuniram-se para um encontro de pesca de rio onde o convívio e camaradagem foram a nota dominante

PEDRO GABRIEL

A barragem do Arnóia serviu de palco para um encontro de pesca de rio que se realizou no dia 9 de outubro. Sempre com grande disposição entre todos os concorrentes, José Silva Santos (CGD) foi o vencedor com um peso total capturado de 16,000 gramas. Fernando Custódio (BBPI) foi segundo, com 12,420 gramas enquanto António Grave (Novo Banco) completou o pódio com 11,720 gramas. José Silva, com 11,420 gramas, e José Feira, com 10,580, ambos do BST, ficaram em quarto e quinto lugares, respetivamente. ▶

Pesca de mar

Porto Côvo recebeu encontro



Alberto Costa, do Novo Banco, foi o mais pontuado numa reunião que contou com mais de três dezenas de participantes

A localidade alentejana acolheu o Encontro de Pesca de Mar no dia 16 de outubro, tendo reinado a boa disposição e salutar convívio entre todos os participantes. Alberto Costa (NB) foi o mais pontuado, com uma captura total de 5,840 gramas convertidos em 28,080 pontos. Na segunda posição ficou José Pereira Agualusa (BST) com 6,400 gramas convertidos em 23,000 pontos, enquanto

António Costa, outro concorrente do Novo Banco, foi terceiro, com 5,680 gramas convertidos em 20,480 pontos. António Margarido (BST), com 9,700 gramas e 16,600 pontos, e Carlos Silva (BBPI), com 5,340 gramas e 14,620 pontos, foram quarto e quinto classificados, respetivamente. ▶

Ligue-se @ Nós



NÚMERO DE
UTENTE DO SERVIÇO
NACIONAL DE SAÚDE
(SNS OU SRS)

01

NÚMERO DE
IDENTIFICAÇÃO
FISCAL (NIF)

02

ATUALIZE
OS SEUS DADOS
PESSOAIS E DO
SEU AGREGADO

TELEFONE

05

E-MAIL

04

MORADA

03





Hola Asturias!

De regresso às viagens, a Regional de Portalegre proporcionou a oito dezenas de sócios e seus familiares bons momentos nas Astúrias, onde não faltou a visita aos emblemáticos Picos da Europa

INÊS F. NETO

A Secção Regional de Portalegre do Mais Sindicato regressou à organização e realização de viagens destinadas aos bancários, no ativo e reformados, bem como seus familiares e amigos, desta vez visitando os Picos da Europa e as Astúrias, em Espanha. O passeio decorreu entre os dias 2 e 4 de outubro.

No final, os cerca de 80 participantes transmitiram, mais uma vez, a sua satisfação pela viagem e pelo convívio proporcionado, em que não faltaram os parabéns pela organização.



Não poupando elogios, os sócios manifestaram já o seu interesse em participar de uma próxima viagem, que segundo a Regional de Portalegre deverá ocorrer em aproximadamente seis meses.

Os membros da Secção, por sua vez, agradeceram aos participantes por terem aceite o desafio, tal como aos guias e motoristas, pois todos tornaram a viagem inesquecível. ▶

Classificados

Diversos

Arrendo

- Apartamento T1+1 remodelado em zona nobre (entre Príncipe Real e Av. Liberdade). Com/sem mobília. Cozinha equipada e ótima localização (200m estação Metro/Bus Avenida).
Contacto: 964 048 217

Vantagens aos sócios

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



Alliance Française de Lisbonne, com sede em Lisboa, na Avenida Conselheiro Fernando de Sousa, 21-A, concede um desconto de 10% nos cursos internos de francês ministrados pela instituição.



funeralvida.servilusa.pt
800 204 222

PLANEAR FAZ PARTE DA VIDA

Liberte a sua família de qualquer encargo
ou preocupação.

Plano Funeral em Vida

Simple | Flexível | Vantajoso | Seguro

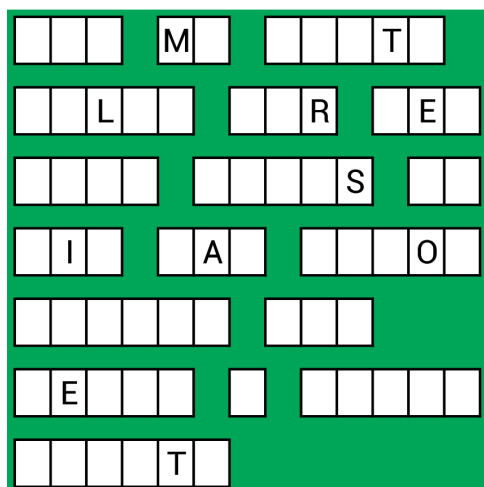
CONDIÇÕES ESPECIAIS
PARA SÓCIOS DO SINDICATO E FAMILIARES



Servilusa
AGÊNCIAS FUNERÁRIAS

Sempre do seu lado

Ponte de Palavras



Transferindo, devidamente, as palavras do grupo inferior para o quadro superior, encontrará uma citação do escritor israelita Ephraim Kishon (1924-2005).

▪ À ▪ DE, ME ▪ MAS, MIM, NÃO, POR, QUE, TER ▪ ANOS ▪ ATRÁS, MINHA, PELOS, SINTO, TENHO, VELHO ▪ FRENTE, POUCOS

A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

Carros & Carros

São nomes de 15 carros, antigos e modernos, que se encontram, silabicamente, neste esquema. Indique-os.

A	BI			
BÓ	BRI			
CA	CAN			
CAR	CAR	CHAR	CHO	COU
DE	DRI	GA	GA	GA
GA	GA	LE	LÉ	LHA
LI	NA	O	PA	PÉ
POI	QUA	RA	RA	RA
RE	RE	RI	SA	TA
TE	TEN	TI	TRI	ZOR



A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

Palavras-cruzadas

Problema 425

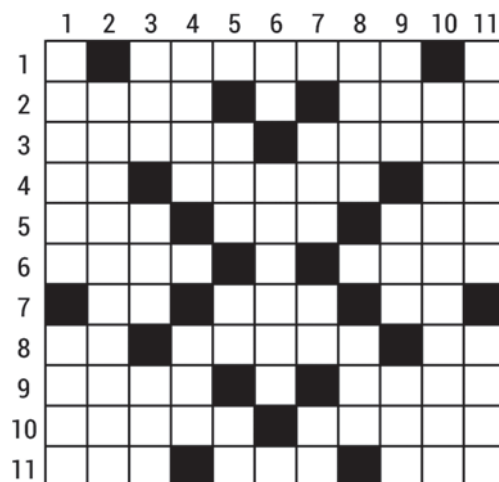
HORIZONTAIS:

1 – Casaco grosseiro ou mal feito [pop.]. 2 – Amargo. Que tem o feitio de ovo. 3 – Vás de encontro a. Tumor benigno do tecido muscular. 4 – Aqueles. Casas comerciais. Ala do exército. 5 – Em + as. Pátria. 1 decâmetro quadrado. 6 – Neste ponto. Julgar. 7 – Universidade de Lisboa. Consequi. Outra coisa [ant.]. 8 – Medida itinerária chinesa [= 576 m]. Sede censurável. Prefixo

que exprime a ideia de *privação*. 9 – Alento [fig.]. Unidade monetária do Gana. 10 – Modo de proceder. Violento. 11 – Designação dos padres das igrejas orientais. Calcário orgânico tenro, formado de grãos de natureza diversa. Ala.

VERTICAIS:

1 – Casaco curto de abas. Desmorona-se [regionalismo]. 2 – Casaco curto de senhora. 3 – Abreviatura de *artigo*. Do sul. Enfermidade. 4 – Dedicado. Colocado de forma simétrica. 5 – Antiga unidade monetária do Peru. Contanto que. Símbolo de *actínio*. 6 – Nesse caso. Casaco curto, sem abas, que só chega à cintura. 7 – Lago de grandes dimensões. Seguiu. Crédito. 8 – Um mais um. Alce. 9 – Partícula. Altar cristão. Período. 10 – Descorados. 11 – Casaco que faz parte de determinados uniformes. Espécie de casaco curto.



A sortear: PRÉMIO MAIS

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

“Aquele que enriquece depressa não pode ser muito inocente”

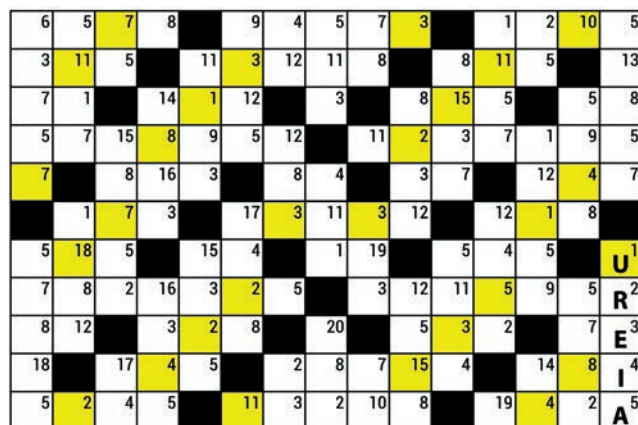
Salomão (?-932 a. C.), rei de Israel

Criptograma

A número igual, letra igual.

A partir da palavra-chave, preencha o diagrama.

As letras que ocupam as quadrículas coloridas formam um provérbio escocês.



A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

**“Só posso confiar
numa marca que
é ainda mais
experiente
do que eu!”**

Ruy de Carvalho
Ator



RUYTOBC11021

Stannah

**Líder mundial em
elevadores de escadas**

Agende a avaliação das suas escadas.

Tel.: 808 918 388

CUSTO DA CHAMADA LOCAL



DESDE 1867