

# Mais Bancário



**Anabela  
Barros**

**é a nova diretora  
clínica do SAMS**



# NINGUÉM ESTAVA À ESPERA, E AGORA?

Agora, muitas dúvidas se levantam mas estaremos à sua disposição, 24h por dia, para o apoiar.

\* Não aplicável às taxas de cemitério, documentação, despesas de Igreja e serviço religioso.  
\*\* Preço inclui desconto para sócios do ACP.

## CONDIÇÕES ESPECIAIS PARA SÓCIOS DO SINDICATO E FAMILIARES

Na contratação de um serviço funerário **DESCONTO 12,5 %**<sup>\*1</sup>

Na subscrição do Plano Funeral em Vida a **PARTIR DE 1.795€**<sup>\*2</sup>

Planear faz parte da vida.

Liberte a sua família de qualquer encargo ou preocupação.



**Servilusa**  
AGÊNCIAS FUNERÁRIAS

Sempre do seu lado

24h. > 800 204 222 ou [www.servilusa.pt](http://www.servilusa.pt)





JOÃO CARVALHO

## O SAMS, a banca e o MAIS: algumas reflexões

O nosso SAMS continua a prestar um excelente serviço aos bancários, familiares e demais utentes, a entidades protocoladas e, ainda, a um número considerável de pessoas oriundas de sete hospitais públicos, dentro do rigoroso cumprimento dos protocolos existentes. Começa a haver uma certa desaceleração da chamada curva dos resultados pandémicos, com o contributo da dedicação e sacrifício dos nossos profissionais de saúde.

Justifica-se aqui destacar o excelente trabalho do nosso Diretor Clínico, Dr. Faustino Ferreira, a propósito da sua passagem à merecida reforma, após 31 anos de bons serviços, sendo merecedor da gratidão de todos os bancários e seus familiares pela sua prontidão, dedicação e empenho ao SAMS. Um voto de sucesso para a sua substituta, Dr.<sup>a</sup> Anabela Barros, que passará a ser a Diretora Clínica do SAMS.

Todos aguardamos, com os números da pandemia a baixar, uma resposta positiva perante os bancários e os portugueses. Do Governo, que está a discutir com o Banco de Portugal e com a Associação Portuguesa de Bancos o que fazer em relação às moratórias de crédito concedidas às empresas e aos particulares. Em cima da mesa pode estar a eventual extensão de maturidades, aliviando o aperto que se começa a sentir no seio de alguns colegas com mais fracos recursos, reformas baixas e com créditos ao consumo a atingir os prazos contratados, chegando mesmo a existir penhoras ao seu património.

Para já, os efeitos da pandemia pouparam o setor da banca a males maiores, mas a desaceleração da economia e os riscos do crédito inspiram alguns cuidados. A pandemia deixou a economia europeia de rastos, mas a banca escapou, por enquanto, ao naufrágio, e não se espera que o incerto ano de 2021 venha a deixar o setor em crise. É esta a principal conclusão do estudo “2021 European Banking Outlook”, levado a cabo pela Scope Ratings, agência de rating de crédito sediada em Berlim.

Segundo a estimativa rápida do INE, prevê-se uma queda do PIB para Portugal de 7,6%, sendo que o valor oficial andarà por esta ordem para 2020. Pese embora a inflação ser de 0,0%.

Com esta situação débil, cabe-nos a nós, Direção do Mais Sindicato, tudo fazer para assegurar uma gestão transparente e rigorosa, sendo que, para isso, contamos com a colaboração de todos, procurando ser os primeiros a dar o bom exemplo. Com os mesmos recursos vamos tentar fazer mais e melhor, em prol dos bancários, beneficiários, utentes e trabalhadores.

Uma última nota para referir que, com o processo dos AE dos trabalhadores quase concluído, estamos convictos de estarmos a contribuir para um Mais SAMS e um Mais Sindicato forte e duradouro. 🍷



8

### Sindical

Montepio atualiza  
salários em 0,3%

13

### Entrevista

Cristina Trony  
Coordenadora do  
Pelouro de Informação



### Sindical

Sindicatos unem-se para defender trabalhadores do Santander | 5

As vantagens do Europass | 6

Montepio atualiza tabelas em 0,3% | 8

Novas formas de trabalho em debate | 10

Conferência UNI 2021: Em nome da negociação coletiva | 12

### Entrevista a Cristina Trony

"A informação é fundamental" | 13

A importância dos dados atualizados | 16

"A nova imagem é bem aceite" | 17

### SAMS

Anabela Barros é a nova diretora clínica do SAMS | 18

Faustino Ferreira reformou-se | 20

Ana Plácido: "Unidade de oncologia reúne todas as condições para a sua missão" | 21

### Questões Jurídicas

Trabalho essencial e teletrabalho obrigatório: os direitos dos trabalhadores | 24

### Juventude

Jovens em suspenso | 26

### GRAM

Em debate na UGT: Cyberbullying: um flagelo a combater | 28

### Visto de fora

Colocar as pessoas no centro das atenções | 30

Com a luta no sangue | 33

### Passatempos



24

### Questões jurídicas

Trabalho essencial  
e teletrabalho obrigatório:  
os direitos  
dos trabalhadores

**Propriedade:** Mais Sindicato - NIF 500 825 556

Correio eletrónico: [direccao@mais.pt](mailto:direccao@mais.pt)

**Diretor:** Carlos Bispo

**Diretor-adjunto:** João Carvalho

**Conselho editorial:** Carlos Bispo, Cristina Trony,

João Carvalho e João Moreira

**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](mailto:maisbancario@mais.pt)

**Grafismo:** Ricardo Nogueira

**Pré-impressão e Impressão:** Xis e érre, [xer@netcabo.pt](mailto:xer@netcabo.pt)

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

Tiragem: 37.439 Exemplares (sendo 4.439 enviados por correio eletrónico)

**Periodicidade:** Mensal

**Depósito legal:** 310954/10

**Registado na ERC:** n.º 109.009

Estatuto Editorial

Consultável através do endereço:

[https://www.sbsi.pt/atividadesindical/informacao/publicacoes/](https://www.sbsi.pt/atividadesindical/informacao/publicacoes/Pages/estatutoeditorial_bancario.aspx)

[Pages/estatutoeditorial\\_bancario.aspx](https://www.sbsi.pt/atividadesindical/informacao/publicacoes/Pages/estatutoeditorial_bancario.aspx)

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

**Vendo** Apartamento T2, sala, 2 wc,  
cozinha, sito na Junqueira/Parede,  
a cinco minutos da praia de Carcavelos.  
Tlm.: 962 590 716

**Alugo** T4 para férias à semana em Lagos  
com capacidade para oito pessoas,  
com piscinas e praia a 50m. Períodos:  
junho, julho e setembro de 2021.  
Tlm.: 965 203 993

Classificados



# Sindicatos unem-se para defender trabalhadores do Santander

**A Comissão Nacional do Santander (CNT do BST), o MAIS Sindicato, o SBC, o SBN e o SNQTB reuniram-se no dia 10 de fevereiro para analisar a situação laboral que se vive no Banco Santander Totta e debater medidas a tomar quanto à reestruturação em curso e para travar a pressão exercida sobre os trabalhadores. Este é o comunicado conjunto**

Feita uma análise comum acerca da situação laboral que se vive no BST, a saber:

- 1) Que a política de encerramentos de balcões, continuada ao longo dos últimos anos nos quais o Banco sempre teve lucros, teve impacto em centenas de trabalhadores;
- 2) Que considerando os resultados do Banco em 2020, designadamente lucros de 339M€, o melhor rácio de eficiência da banca portuguesa (rácio Cost / Income de 45,9%), os excelentes indicadores de evolução da atividade comercial (crescimento em crédito +7,5%, em depósitos +1,9% e em clientes fidelizados +4,3%, entre outros, rácios de capital muito acima dos exigidos pelos reguladores europeus e um nível invejavelmente baixo de NPL) e a contribuição dos trabalhadores para os mesmos, nada justifica o processo de reestruturação que se encontra em curso.
- 3) Que a política compulsiva de RMA's está a ser utilizada como forma de pressão e ameaça aos trabalhadores, particularmente aos da rede comercial, mas também nalguns departamentos centrais, criando grande instabilidade, angústia e medo entre os trabalhadores;
- 4) Que se vivem tempos de enorme e continuada pressão face ao grande volume de trabalho e maior carga horária, refletindo-se num enorme cansaço dos colegas e levando muitos à exaustão psicológica e física;
- 5) Que já há centenas de colegas excluídos do normal funcionamento das equipas de trabalho e sob a permanente pressão do Banco, que assim põe em causa o regular exercício das respetivas funções;

- 6) Que o Banco não quer reconhecer que está efetivamente em curso um processo de reestruturação, na forma e na substância, e que as estruturas representativas dos trabalhadores, CNT e Sindicatos, têm o direito de intervir nesse processo para defesa dos trabalhadores e dos postos de trabalho.

A Comissão de Trabalhadores e os Sindicatos exigem à Administração do BST:

- A imediata suspensão de todos os processos de RMA's e de encerramento de balcões e serviços durante a pandemia, como foi já solicitado pelos Sindicatos;
- A recolocação nos seus locais de trabalho, em condições de dignidade, de todos os colegas que recusaram as RMA's, e a colocação de todos os que tiveram os seus balcões encerrados;
- O fim da pressão, que pode, em certas circunstâncias, configurar assédio – o que é proibido por lei – e o respeito pelo horário de trabalho;
- A abertura de um programa de candidaturas de adesão livre a reformas antecipadas e pré-reformas, bem como a RMA's, com condições objetivas e publicamente conhecidas pelos trabalhadores, proposta já apresentada pelos Sindicatos.

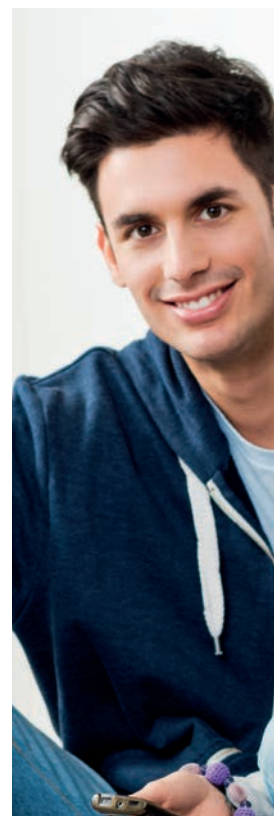
Face à gravidade da situação, a Comissão de Trabalhadores e os Sindicatos não desistem e vão continuar a defender todos os trabalhadores do Banco Santander Totta. Para tanto, admitimos recorrer a todas as formas de luta previstas na Lei. 

## Gestão de competências na UE



# As vantagens do Europass

**Está interessado em destacar a sua componente de mobilidade e concorrer a um cargo numa filial que o seu banco tem no estrangeiro? O seu filho terminou os estudos e pondera iniciar uma carreira fora de portas? O Europass pode ser uma excelente ajuda para ambos**



INÊS F. NETO

O Europass modernizou-se e volta a ser de grande utilidade. Para quem não conhece, trata-se de um conjunto de ferramentas que permite a gestão de competências e planeamento da aprendizagem e carreira na Europa – e é totalmente gratuito.

Durante anos a funcionar através dos meios físicos – o que exigia o preenchimento de documentação em papel e o seu envio por correio – o Europass teve de adaptar-se aos novos tempos e o impacto da pandemia exigiu a alteração final para entrar na era digital: agora tem uma versão online.

A plataforma online Europass permite o acesso aos mesmos serviços já antes disponibilizados e a novos, de forma mais simples, célere e desmaterializada.

Para quem está a estudar, pretende entrar no mercado de trabalho europeu ou candidatar-se a uma vaga que o seu banco tem numa filial no estrangeiro, o Europass permite comunicar eficazmente na Europa as suas competências e qualificações.

Esta plataforma, da responsabilidade da Comissão Europeia, é apresentada em 29 línguas diferentes.

### **Currículo europeu**

O *curriculum vitae* (CV) Europass já teve o seu tempo de ouro, quando era exigido pela grande maioria das entidades



empregadoras, mas acabou por cair em desuso. A competitividade cada vez maior do mercado de trabalho levou os candidatos a emprego a abandonar esta ferramenta, ao perceberem que tinham de destacar-se dos demais.

A criatividade e a exibição de características de fácil adaptação são muito importantes no contacto com o potencial empregador – e isso começa logo no currículo. O Europass ajuda os candidatos a escrever a carta de apresentação, a potenciar as suas características diferenciadoras e a revelar da melhor forma as suas competências para o cargo a que se candidata.

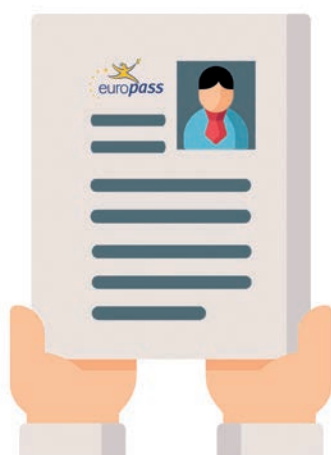


### O caso da banca

Antes da atual renovação e mesmo quando a sua utilização decaiu, sempre houve casos em que o CV Europass era privilegiado face aos restantes, como no caso de empregos que exigem bastante mobilidade.

O CV Europass continua a ser uma importante ferramenta, sobretudo quando o candidato tem intenção de concorrer

a uma vaga fora do seu país ou quer evidenciar a sua componente de mobilidade (na vertente linguística, nas habilitações e na própria carreira profissional) – é o caso, por exemplo, de bancos em processos de internacionalização. Se está a pensar encetar uma carreira na Europa ou o seu filho quer estudar ou trabalhar na UE, não hesitem, o Europass pode ajudar. 



## As funcionalidades

Na plataforma Europass os utilizadores podem:

- Criar e atualizar o seu CV digital, diretamente no site;
- Inscrever-se em bases de dados para estudar na Europa;
- Personalizar o CV, Cartas de Apresentação e de Motivação, através de modelos editáveis fornecidos no site;
- Procurar, de forma direcionada e especializada, emprego na União Europeia;
- Ver as suas competências e qualificações formativas reconhecidas em qualquer país europeu, desde que abrangidas pelo Quadro Europeu de Qualificações (foi também estabelecido um sistema de créditos para a formação profissional, à semelhança do que já acontecia no ensino superior);
- Estar a par de novas ofertas formativas e inscrever-se nas que lhe interessam e mais se adequam ao seu perfil;
- Encontrar ligações às redes de apoio certas e encontrar, em toda a Europa, oportunidades que correspondam às suas competências e experiências.

Pode entrar no Europass em <https://europa.eu/europass/pt>

# Montepio atualiza



**Os trabalhadores do banco terão os seus salários aumentados em 0,3% em março.**

**A revisão das tabelas segue o valor negociado no âmbito do ACT do Setor Bancário referente a 2020**

INÊS F. NETO

O Montepio Geral comunicou ao MAIS e ao SBC, no dia 5, que pretende atualizar as tabelas e cláusulas de expressão pecuniária do seu ACT pelos mesmos valores acordados em dezembro para o ACT do setor, referentes a 2020 – ou seja, em 0,3%. Já o subsídio de refeição passa a ser de 9,72€.

O aumento será aplicado no próximo mês, com efeitos retroativos a janeiro de 2020.

Além da informação aqui disponível, a tabela salarial atualizada, assim como outros valores pecuniários e os valores das mensalidades das pensões também se encontram disponíveis para consulta no site do Mais Sindicato.

## ANEXO II

### Tabela salarial 2020

| Nível | Retribuição de base |
|-------|---------------------|
| 18    | 2 815,54€           |
| 17    | 2 545,86€           |
| 16    | 2 368,59€           |
| 15    | 2 182,09€           |
| 14    | 1 991,49€           |
| 13    | 1 807,44€           |
| 12    | 1 655,18€           |
| 11    | 1 524,68€           |
| 10    | 1 363,73€           |
| 9     | 1 254,28€           |
| 8     | 1 136,26€           |
| 7     | 1 051,50€           |
| 6     | 999,19€             |
| 5     | 884,14€             |
| 4     | 767,47€             |
| 3     | 667,21€             |
| 2     | 635,00€             |
| 1     | 635,00€             |

Retribuição mínima  
de ingresso:  
- Grupos A e B: 884,14€;  
- Grupo C: 635,00€.

# tabelas em 0,3%



O Mais Sindicato está ao dispor dos sócios para os esclarecimentos que considerem necessários.

## Valores pecuniários

Além da tabela salarial, foram atualizadas outras prestações, que passam a ter o seguinte valor:

- Subsídio de apoio à natalidade: 800€ por nascimento ou adoção de filhos;
- Subsídio mensal a trabalhador-estudante: 19,89€;
- Diuturnidades: 42,19€;
- Acréscimo a título de falhas: 139,20€;
- Subsídio infantil: 25,92€;
- Subsídio trimestral de estudo:
  - 1.º ciclo: 28,82€;
  - 2.º ciclo: 40,73€;
  - 3.º ciclo: 50,61€;
  - secundário: 61,47€;
  - superior: 70,43€.
- Valor máximo do empréstimo para habitação: 186.550,63€;
- Seguro de acidentes pessoais: 152.750,75€;
- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho: 152.750,75€. 

## ANEXO IV

### Valores das mensalidades de pensões em 2020

| Nível em que se encontra o trabalhador | Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de Reforma por invalidez ou invalidez presumível | Pensão de sobrevivência |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 18                                     | 2 423,36€                                                                                                             | 1 126,21€               |
| 17                                     | 2 186,81€                                                                                                             | 1 018,35€               |
| 16                                     | 2 018,97€                                                                                                             | 947,44€                 |
| 15                                     | 1 862,05€                                                                                                             | 872,84€                 |
| 14                                     | 1 702,02€                                                                                                             | 796,59€                 |
| 13                                     | 1 555,49€                                                                                                             | 722,96€                 |
| 12                                     | 1 438,67€                                                                                                             | 662,07€                 |
| 11                                     | 1 338,37€                                                                                                             | 635,00€                 |
| 10                                     | 1 211,80€                                                                                                             | 635,00€                 |
| 9                                      | 1 115,32€                                                                                                             | 635,00€                 |
| 8                                      | 1 010,40€                                                                                                             | 635,00€                 |
| 7                                      | 937,78€                                                                                                               | 635,00€                 |
| 6                                      | 895,72€                                                                                                               | 635,00€                 |
| 5                                      | 802,59€                                                                                                               | 635,00€                 |
| 4                                      | 707,59€                                                                                                               | 635,00€                 |
| 3                                      | 635,00€                                                                                                               | 635,00€                 |
| 2                                      | 635,00€                                                                                                               | 635,00€                 |
| 1                                      | 635,00€                                                                                                               | 635,00€                 |

# Novas formas de trabalho em debate

**No quadro do Diálogo Social, os dirigentes do BCE e vários sindicatos debateram e analisaram alguns dos desafios mais prementes com que os trabalhadores dos Bancos Centrais Nacionais (BCN) e do Banco Central Europeu (BCE) se têm confrontado no contexto da covid-19. Elizabeth Barreiros, membro do secretariado sindical do Mais Sindicato, representou o Banco de Portugal**

PEDRO GABRIEL

A 51.ª reunião do Diálogo Social do Sistema Europeu de Bancos Centrais (SEBC) realizou-se no dia 23 de novembro. Desde a sua criação, em abril de 1999, esta foi a primeira vez que se realizou integralmente por videoconferência, tendo em conta a situação pandémica.

Também pela primeira vez o diálogo social a nível do SEBC foi liderado por uma mulher. Christine Lagarde, presidente do BCE, teceu algumas considerações sobre as respostas monetárias à crise e à criação das infraestruturas necessárias para enfrentar a atual conjuntura.



Referindo-se às consequências sociais da pandemia, Christine Lagarde recordou os cidadãos que perderam o emprego e elogiou os trabalhadores do SEBC pelo esforço e dedicação incondicionais, além da resiliência e do trabalho árduo realizado.

A presidente do BCE deixou ainda uma palavra especial às mulheres, que, em sua opinião, foram as mais atingidas pelas medidas de confinamento e sublinhou o papel e a resposta eficazes da política monetária através da implementação de um conjunto de ferramentas que permitiram colmatar os riscos sociais consequentes da pandemia.

O impacto da digitalização na redução do emprego foi também referido, levando o BCE a reafirmar a intenção de continuar a fazer o seu melhor para apoiar a economia europeia.

Christine Lagarde terminou a sua intervenção com algumas considerações sobre o diálogo social, um fórum muito especial e uma oportunidade de interação com os diferentes sindicatos do SEBC sobre as preocupações, expectativas e receios dos trabalhadores que representam.

## Diálogo

Emmanuel Larue, da Comissão de Trabalhadores do BCE, sublinhou as consequências das políticas deste organismo em todos os trabalhadores do SEBC e





expressou a vontade de os sindicatos participarem e serem previamente consultados sobre as políticas que afetam os trabalhadores, algo que não aconteceu durante o período de confinamento.

A sessão de abertura contou ainda com as intervenções de Thierry Desanois, presidente do Comité Permanent des Banques Centrales Europeus (SCECBU), e Anna-Maria Romano, representante da UNI-Europa, que apresentaram uma breve visão sobre as duas federações e o contexto em que ambas surgiram.

Thierry Desanois mostrou-se convicto de que a última crise financeira e a atual pandemia não abalaram a vontade de todos os colegas de darem o melhor de si no cumprimento das suas atividades, honrando as instituições em que trabalham e o serviço público que prestam. "Estamos aqui para partilhar e acrescentar uma dinâmica e um significado social ao SEBC, mas também para alertar, por vezes, para decisões que são tomadas ao mais alto nível e que podem ter um impacto negativo nas condições de trabalho e, consequentemente, na vida das nossas respetivas instituições. Por isso queremos, naturalmente, partilhar outra visão – a sindical".

### **Adaptação**

A reunião prosseguiu com Raoul Barone, membro do SCECBU, que apresentou os resultados de um inquérito sobre as diferentes formas de abordagem adotadas pelos

BCN e pelo BCE face aos diversos desafios decorrentes da pandemia.

O relatório permitiu perceber o enorme impacto nas instituições e nas condições de trabalho. Trabalhar a partir de casa é agora a norma, mas para muitos trabalhadores torna-se mais difícil desempenhar as funções remotamente devido a uma série de condicionantes.

As federações sindicais sublinharam a importância da cultura corporativa no processo de adaptação a esta nova realidade e referiram também que os trabalhadores terão de ser compensados pelo esforço demonstrado e pelos custos adicionais associados ao teletrabalho.

Destaque para a convergência sobre o que se conseguiu alcançar em conjunto e o sentimento geral de que o BCE deverá funcionar como modelo de proteção não apenas do bem-estar público, mas também como salvaguarda dos postos de trabalho.

Por fim, as federações sindicais presentes foram informadas de que o código de conduta do SEBC/SSM sofrerá uma atualização. Este último ponto suscitou a reação por parte dos sindicatos, que consideram que o BCE pretende impor algumas regras de conduta que não estão em conformidade com as leis nacionais e, por conseguinte, apresentaram a sua contestação sobre a legalidade da imposição. O SCECBU já se encontra a estudar esta problemática em conjunto com o BCE. 



## Conferência UNI 2021

# Em nome da negociação coletiva

**“Avançar através da negociação coletiva” é o lema da 5.ª Conferência da UNI-Europa, que se realizará online de 27 a 29 de abril. Um tema mais relevante do que nunca**

INÊS F. NETO

A Conferência da UNI-Europa decorrerá num momento crucial para os trabalhadores dos serviços, depois de todo o sofrimento e tensão provocados em 2020 pela pandemia de Covid-19.

A pandemia que se vive e as suas consequências mostram claramente a importância, em toda a Europa, dos trabalhadores do setor de serviços. A crise veio demonstrar também a necessidade de uma negociação coletiva forte para ultrapassar este momento particularmente difícil, o que explica o tema escolhido pela

UNI para a sua 5.ª Conferência: “Avançar através da negociação coletiva”. A reunião decorrerá este ano totalmente online, entre os dias 27 e 29 de abril.

### Negociar para defender

A negociação coletiva dá mais segurança aos trabalhadores, tão importante numa altura em que se multiplicam os ataques às condições de trabalho e aos direitos laborais, com o desemprego a atingir milhões de pessoas.

Face aos novos desafios – como as dificuldades acrescidas pelo teletrabalho –, os sindicatos procuram novas formas de aumentar o seu poder e assim defenderem melhor aqueles que representam. A Conferência será um momento para as organizações filiadas na UNI-Europa se organizarem, fortalecerem e descobrirem formas inovadoras

de negociar para defender, ampliar e restabelecer o poder dos trabalhadores nas empresas.

### Inflexão de rumo

A nível político, é necessário que a recuperação de uma nova normalidade comece a tomar forma, na qual cada trabalhador tenha voz – e voto.

Para conquistá-lo, os governos dos Estados-membros devem proteger e potenciar a negociação coletiva em todos os locais.

Os contratos públicos são a “chave”: se uma empresa não subscreve uma convenção coletiva com os sindicatos que representam os seus trabalhadores não deve obter o contrato do Estado, argumenta a UNI-Europa.

Já no que diz respeito às multinacionais e às suas políticas antissindicais, a UNI defende uma coordenação mais estreita entre os sindicatos. Através de alianças sindicais e comités europeus de empresa é possível dar forma a essa luta, frisa.

“Façamos de 2021 um ponto de inflexão”, sublinha a UNI-Europa. ▶



entrevista

Cristina Trony



“A informação  
é fundamental”

**Chegar aos sócios, mantê-los informados sobre o que se passa no setor e no seu banco, no Sindicato e no SAMS, sempre foi um objetivo do Mais Sindicato. Mas em tempos de pandemia e confinamento o contacto é essencial. O Pelouro da Informação, Comunicação e Imagem desdobra-se na utilização dos meios e reinventa estratégias para que ninguém se sinta desacompanhado. A interação é primordial: dar as novidades, mas também ouvir as preocupações, explica Cristina Trony, coordenadora do Pelouro**

ELSA ANDRADE

**P – O Pelouro da Informação tem estado mais ativo durante a pandemia. Há muito a comunicar aos sócios?**

R – Sim, tem estado mais ativo do que nunca. A informação é fundamental em qualquer empresa ou instituição, e ainda mais em tempos de pandemia. Como não podemos fazer sindicalismo cara a cara – a maior parte dos bancários dos serviços centrais está em teletrabalho e os bancos deram indicações para as estruturas sindicais limitarem as suas visitas aos balcões – tivemos de reinventar a forma de chegar aos sócios. Recorremos mais à comunicação digital, além da nossa revista e do site. Já o fazíamos regularmente, mas agora as redes sociais e a comunicação digital têm estado mais ativas do que nunca.

**P – Que meio de comunicação é privilegiado nesta altura?**

R – Quem está no ativo privilegia a informação digital, no site e nas redes sociais ou a newsletter e a revista online. Temos muitos sócios a aderir à revista online, e gostaríamos que aderissem ainda mais. Pelo contrário, os sócios reformados preferem a revista em papel. A revista continua a ser o meio privilegiado dos sócios, ouve-se muitas vezes dizer “eu vi na revista”. Com uma relevância cada vez maior está o Ligue-se @ nós e quero apelar aos sócios para que atualizem os seus dados no site e assim possam receber a informação com a maior rapidez. O mesmo se aplica ao SAMS: manter



os contactos atualizados no MySAMS é uma mais-valia, seja para a marcação de consultas ou para receber as participações mais rapidamente, entre outras vantagens.

**P - Que género de informação é mais procurada no site e qual o Sindicato privilegia?**

R – Nesta altura de pandemia o Sindicato não tem parado, tem estado sempre presente a dar resposta aos sócios sobre as questões que os inquietam. Nesse sentido, o MAIS criou recentemente a linha SOS Laboral e lançou a campanha Estamos ON, de forma a poder apoiar os seus associados em questões como, por exemplo, propostas de rescisão por mútuo acordo, reformas antecipadas ou direitos e deveres no teletrabalho, etc.



“ Nesta altura de pandemia o Sindicato não tem parado, tem estado sempre presente a dar resposta aos sócios sobre as questões que os inquietam ”

A informação é cada vez mais importante – não só temos de estar perto dos sócios, mas também encontrar formas de os sócios chegarem até nós. A campanha Estamos ON é um bom exemplo disso pois através do telefone ou do e-mail, os sócios podem contactar o Sindicato, de uma forma rápida e prática. Em tempos de pandemia, o sindicalismo teve de se reinventar e, assim, o apoio aos sócios não é feito apenas presencialmente, mas também por telefone ou videoconferência.

#### Redes sociais

**P – As redes sociais são outro meio de divulgação de informação e até recentemente uma lacuna no processo de comunicação do MAIS. Como reagem os sócios?**

R – O feedback tem sido muito positivo. E agora, como muitos estão em teletrabalho, acabam por aceder às redes ►



## A importância dos dados atualizados

### **P – Qual a função do Ligue-se @ nós?**

R – É um instrumento para dar informações aos sócios, através do qual podemos prestar informação mais rapidamente. E é também uma forma de interação, porque o sócio pode enviar-nos um e-mail através do Ligue-se @ nós com alguma questão e esta é-lhe respondida diretamente.

### **P – Uma queixa frequente é de a informação é não chegar a tempo...**

R – Resta insistir na importância de os dados estarem atualizados no Ligue-se @ nós, como o telefone e o email. Só assim será possível receber informação específica rapidamente. Para informações mais urgentes, enviamos um e-mail aos nossos associados utilizando a base de dados do Ligue-se @ nós. Assim, quanto mais e-mails tivermos carregados, maior será o número de associados a que conseguimos chegar mais rapidamente. Chamo a atenção que esta atualização dos dados não deve restringir-se apenas à atividade sindical, mas também na APP MySAMS. Dados como o NIB, número de contribuinte, morada, telefone, e-mail são fundamentais.

sociais e, assim, à informação sobre o que se passa. E temos tido o cuidado de publicar não só notícias sindicais, mas também de divulgar as atividades lúdicas realizadas pelos vários pelouros, bem como serviços do SAMS, a Pharma e a Óptica... Acredito que desta forma os sócios sentem-se acompanhados e informados.

### **P – Qual o objetivo de divulgar a mesma informação através de vários meios? É para garantir que atinge um maior número de sócios?**

R – Sim, o objetivo é chegar a todos, até porque sabemos que há diferentes públicos para cada meio. Por exemplo, os jovens aderem mais ao Instagram, outras faixas etárias privilegiam o Facebook, há quem prefira a revista, e há ainda um conjunto que gosta de ir ao site. Portanto, faz todo o sentido publicar nos vários meios.

### **P – Há alguma novidade pensada em termos de comunicação?**

R – Vivemos uma fase em que temos continuamente de reinventar a forma de estar e de comunicar com os sócios, por isso estão sempre a surgir ideias. Às vezes estas campanhas surgem de um dia para o outro, para responder a novas exigências.

### **P – Qual a maior preocupação do Pelouro da Informação?**

R – Comunicar cada vez mais e melhor, com transparência, e manter o MAIS perto dos sócios. Como não podemos estar fisicamente, a informação é fundamental para que os sócios saibam que o Sindicato está aqui, está cá para eles, à distância de um clique.

### **Sempre presente**

### **P – Apesar dos vários meios disponíveis há queixas de que o Sindicato não informa. O que mais pode ser feito?**

R – Há sempre uma franja que diz que não sabe ou não teve conhecimento, mas a informação está disponível. Temos um site muito completo, com imensa informação, uma revista mensal e estamos presentes nas redes sociais. Está tudo publicado, portanto só não sabe quem não quer e quem não procura.

### **P – Neste período de confinamento por que não têm sido feitas reuniões online com os sócios, por exemplo?**

R – Já são uma realidade. Os serviços jurídicos têm feito reuniões com os sócios via Teams ou Zoom. Os bancos também o têm feito com os seus trabalhadores. Inclusive, já tive oportunidade de acompanhar algumas delas, juntamente com os Secretariados. Sempre que é solicitado o nosso apoio, dizemos presente.

### **P – Por que não ser o MAIS a tomar a iniciativa, a fazer sessões de esclarecimento?**

R – O MAIS já o fez no passado, e continuará a fazê-lo sempre que se justifique. Vivemos tempos extraordinários e, por isso mesmo, consideramos que estas sessões têm de se fazer de outra forma. No entanto, reforço que faremos sempre que se justificar. ▀

# A nova imagem é bem aceite



“Somos o maior sindicato do País. No entanto, muitas vezes isso não basta: temos de demonstrá-lo, divulgar o que fazemos e estarmos presentes”

**P - O Pelouro da Informação também é da Comunicação e Imagem. Como estão os sócios a reagir à nova imagem?**

R – A nível geral o feedback tem sido positivo: os sócios gostam da nova imagem, aceitaram-na bem. Claro, há quem não goste, mas é como em tudo na vida, não se consegue agradar a todos.

**P – E à mudança de nome?**

R – Inicialmente causou alguma confusão, o SBSI era uma marca quase centenária... mas atualmente o MAIS é reconhecido e bem aceite. A nova realidade impunha uma mudança, porque o Sindicato tornou-se mais abrangente, não só no âmbito geográfico mas também profissional. A era digital é uma realidade, muitos bancos têm em outsourcing colegas ligados às tecnologias da informação que trabalham praticamente só na banca; os seguros estão intimamente ligados à atividade bancária; e muitos outros profissionais, não sendo bancários, laboram no setor. Faz todo o sentido que nós, como sindicato dos bancários,

abranjamos essas áreas que não são a banca tradicional, mas a banca do futuro. Daí a mudança do nome para Mais – por sermos mais agregadores, mais abrangentes.

**P – As campanhas têm ajudado a divulgar a mudança no Sindicato?**

R – Algumas das campanhas têm esse objetivo. A própria revista tem um novo nome para ajudar a implantar a mudança: Mais Bancário. Em todas as ações que realizamos estamos a consolidar a marca e a procurar que as pessoas se identifiquem com o Mais Sindicato.

**P – A visibilidade é importante?**

R - Somos o maior sindicato do País. No entanto, muitas vezes isso não basta: temos de demonstrá-lo, divulgar o que fazemos e estarmos presentes. Trabalhamos diariamente para os nossos sócios. Contamos com todos para sermos cada vez mais. Somos um Sindicato de todos e para todos. Estamos aqui para os nossos sócios, sempre disponíveis. 

# Anabela Barros

## assume direção clínica do

ELSA ANDRADE

Anabela Barros assumiu este mês a direção clínica do SAMS, substituindo no cargo Faustino Ferreira, que se reformou. Numa entrevista realizada por email devido à situação pandémica, a médica revela os seus objetivos a curto e médio prazo.

**P – Para que os beneficiários possam conhecê-la, como se define como pessoa e como médica?**

R – Aos cinco anos, em 1979, fui inscrita no SAMS. O meu pai, na altura bancário da União de Bancos Portugueses, rapidamente compreendeu que era um investimento para a saúde da sua família.

Desde sempre fui assistida numa instituição criada por bancários que me fez entender que os serviços de saúde tinham alternativa e podiam ser uma opção de qualidade, diversidade, proximidade e eficiência.

Quando terminei a especialidade de Medicina Interna nos antigos Hospitais Cívicos de Lisboa, a oportunidade que surgiu de trabalhar numa instituição da qual sempre fui beneficiária, tornou mais certa a decisão de me dedicar à Medicina: estar ao serviço na “casa” que sempre me acolheu e seguiu, garantindo o acompanhamento certo para a minha saúde e bem-estar e da minha família.

**P – Assume um cargo de grande responsabilidade no SAMS. Como se sente?**

R – Com um profundo sentido de grande responsabilidade e dedicação aos beneficiários a quem garantimos cuidados de saúde e com a determinação de continuar a evolução mais modernizada de uma instituição que foi pioneira em tantas áreas da saúde em Portugal.

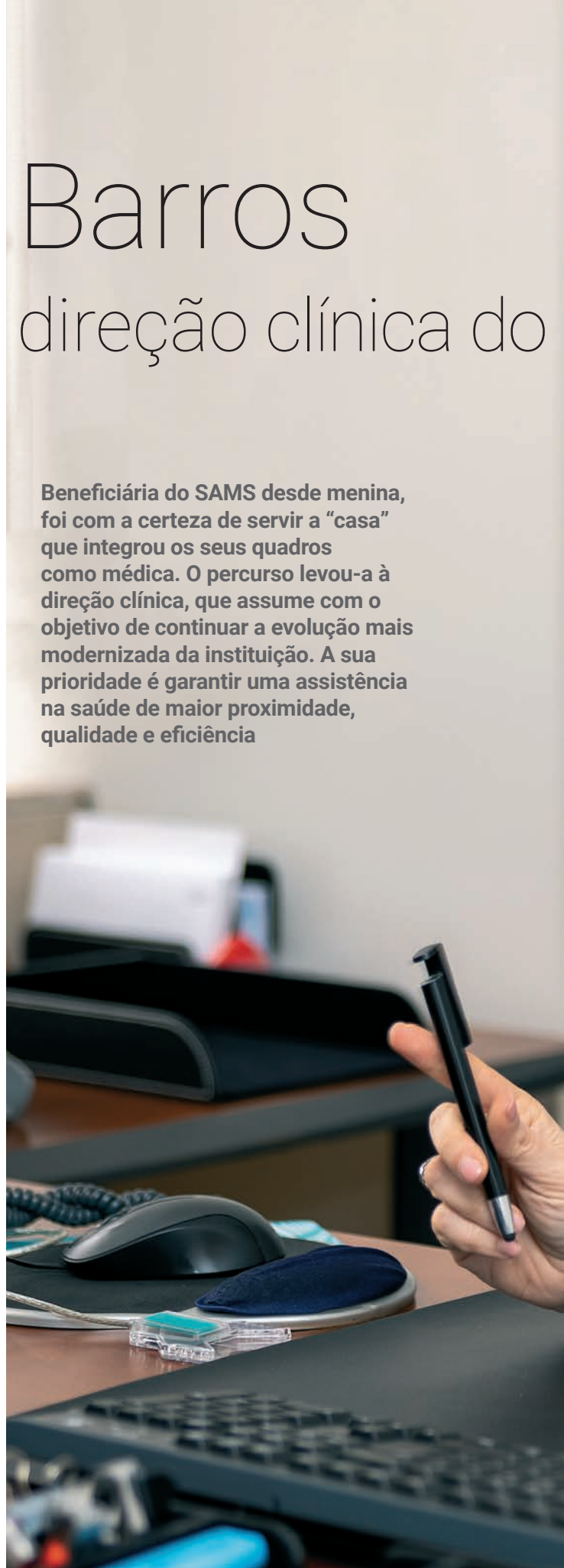
**P – Há muito a ser alterado no SAMS ou não?**

R – A instituição é madura, adulta. Necessitará da devida contextualização na nossa realidade atual, não abandonando todos os seus valores: integridade, empatia, colaboração, inovação, segurança e sustentabilidade.

**P – Em sua opinião, o que deve ser alterado rapidamente?**

R – A gestão da pandemia no contexto do SAMS, não esquecendo a colaboração direta que temos tido com o Serviço Nacional de Saúde desde novembro de 2020, e a

**Beneficiária do SAMS desde menina, foi com a certeza de servir a “casa” que integrou os seus quadros como médica. O percurso levou-a à direção clínica, que assume com o objetivo de continuar a evolução mais modernizada da instituição. A sua prioridade é garantir uma assistência na saúde de maior proximidade, qualidade e eficiência**



SAMS





solução de assistência mais abrangente e satisfatória para os nossos beneficiários.

#### **Exponenciar os recursos digitais**

##### **P – Qual a sua maior preocupação ao assumir funções?**

R – Garantir uma acessibilidade mais ágil, sustentável, e a proximidade com os beneficiários, com a assistência na saúde sempre cientificamente atualizada, sabendo exponenciar os recursos digitais que asseguram maior contacto com os nossos beneficiários.

##### **P – Quais os seus planos a curto e médio prazo?**

R – A grande preocupação no curto e médio prazo prende-se com a gestão na saúde dos nossos beneficiários em tempos

de pandemia. É necessária uma atualização no que é a política de atendimento mais rápido, compreensivo e sustentável, indo de encontro às necessidades muito reais dos nossos beneficiários.

##### **P – E a prioridade?**

R – Garantir uma assistência na saúde de maior proximidade, qualidade e eficiência, estabelecendo cuidados de saúde modernizados e contextualizados na atualidade e futuro do que se faz no mundo da saúde.

#### **Inovar e crescer**

##### **P – Pretende fazer uma rutura com a metodologia da anterior direção clínica?**

R – O tempo não é de rutura mas de continuidade mais atual, sabendo também utilizar os novos modelos – nomeadamente os digitais – de fazer saúde, dando a segurança e satisfação necessárias aos beneficiários do SAMS.

##### **P – Considera que tem o apoio e os recursos necessários para implementar o seu projeto?**

R – Tenho a segurança, e a tranquilidade que daí advém, do extraordinário apoio mantido pela gerência e trabalhando para a otimização dos recursos que sempre temos tido ao nosso alcance no SAMS.

##### **P – Que mensagem gostaria de transmitir aos profissionais do SAMS e aos beneficiários?**

R – O tempo atual faz-se de um extraordinário desafio para a nossa sociedade e para o SAMS: nós, profissionais do SAMS, temos a oportunidade de nos tornarmos mais presentes junto dos nossos beneficiários, estabelecendo a qualidade, segurança e eficiência que sempre caracterizou o SAMS. É, portanto, altura de inovar, crescer, criar alternativas custo-efetivas que utilizem também o mundo digital para ir ao encontro das necessidades reais de todos nós, beneficiários e profissionais desta instituição que é uma referência na saúde em Portugal. ▀



Ex-diretor clínico

## **Faustino Ferreira** reformou-se

Ao fim de 32 anos no SAMS, 17 dos quais como diretor clínico, Faustino Ferreira passou à situação de reforma, tendo cessado funções no dia 15 deste mês. Faustino Ferreira iniciou o seu percurso no SAMS em outubro de 1989. Passou a diretor adjunto do Departamento de Medicina em outubro de 1993 e, em maio de 2004, assumiu a responsabilidade pela direção clínica dos Serviços. Ao longo destes anos, apostou nos critérios da qualidade e da inovação que tornaram o SAMS numa rede de cuidados de assistência médica única em Portugal, quer ao nível da capacidade, quer da diversidade dos serviços. Pelo contributo que deu à Instituição, pelo seu profissionalismo, rigor e competência, o Conselho de Gerência do SAMS e a Direção do Mais Sindicato expressaram-lhe o seu agradecimento.



# Ana Plácido



“Unidade de oncologia reúne  
**todas as condições  
para a sua missão**”

O dia mundial da luta contra o cancro assinalou-se a 4 de fevereiro, ocasião em que se lamentou a morte de 1,3 milhões de europeus em 2020. A prevenção e tratamento é cada vez mais importante, como adianta Ana Plácido num balanço sobre a unidade de oncologia do SAMS e a sua resposta à doença no universo bancário



A Comissão Europeia escolheu a data simbólica para apresentar o Plano Europeu de Combate ao Cancro, cujo objetivo, nas palavras de Ursula Von der Leyen, é definir “uma nova abordagem da UE para a prevenção, tratamento e cuidados” da doença.

O plano deverá ser colocado no terreno através dos diferentes instrumentos de financiamento da Comissão, com “um total de 4 mil milhões de euros, reservados para ações contra o cancro, incluindo do programa EU4Health, Horizon Europe e do programa Digital Europe”, especificou a presidente da CE.

Bruxelas propõe o recurso a novas tecnologias, investigação e inovação e espera contribuir para que haja um rastreio de todo o percurso da doença, desde a prevenção à qualidade de vida dos doentes oncológicos e sobreviventes.

### **Vitalidade do SAMS**

A Mais Bancário considerou oportuno assinalar este dia mundial com um balanço sobre os cuidados desenvolvidos pela unidade de Oncologia do SAMS. Devido à pandemia de Covid-19, a entrevista a Ana Plácido, coordenadora da unidade, foi realizada por email.

**P – Devido à pandemia tem havido um atraso no atendimento de doentes oncológicos. No entanto, o SAMS nem durante o encerramento deixou de atender estes doentes: conseguiu evitar atrasos nos tratamentos e que novos doentes deixassem de ser diagnosticados?**

R – De facto, apesar das contrariedades mantivemos o acompanhamento de todos os doentes oncológicos já

existentes, sem atrasos nos tratamentos em curso.

Houve um ligeiro decréscimo de novos doentes durante o mês de abril, o que pode refletir não só uma quebra na capacidade de diagnóstico, mas também o período de contenção geral que a população atravessou.

Desde aí, o SAMS revelou a sua enorme vitalidade, que se refletiu na capacidade de abordar a doença oncológica em todas as suas vertentes e com os mesmos critérios de qualidade, patente na rápida recuperação do movimento assistencial da unidade de oncologia.

O início da pandemia foi um período crítico para a unidade de oncologia do SAMS, uma vez que uma parte dos nossos médicos oncologistas adoeceu com infeção Covid-19 e muitos outros profissionais tiveram de cumprir isolamento profilático. Só com grande profissionalismo e espírito de equipa foi possível ultrapassar essa fase, pelo que não posso deixar de manifestar o meu reconhecimento a toda a equipa clínica da unidade e a todos os profissionais das várias áreas que connosco colaboraram para continuarmos a prestar assistência aos nossos doentes, considerados prioritários.

**P – Há muitos casos de cancro entre a população bancária? E verifica-se ou não um aumento de casos?**

R – O número de casos de cancro tem vindo a aumentar na população em geral e a população bancária não é exceção. O processo de envelhecimento e o diagnóstico mais precoce, decorrente da maior eficácia e acessibilidade aos meios de diagnóstico estão na base desta realidade. As estimativas não são animadoras e espera-se um crescimento gradual da incidência durante a próxima década.

**P – Quais são os tipos de cancro que mais afetam os beneficiários do SAMS?**

R – O cancro da mama e o cancro colo-retal são os mais frequentes, equiparando-se em número de casos, seguindo-se o cancro do pulmão, cuja incidência tem vindo a aumentar de forma preocupante, constituindo cerca de 15% dos novos casos de consulta no último ano.

**Prevenção**

**P – O cancro é uma doença que se pode prevenir? Além da alimentação e de evitar determinados riscos como o consumo de tabaco e álcool, algo mais pode ser feito?**

R – A prevenção é uma medida fundamental. Além dos cuidados que referenciou, e bem, acrescento a manutenção de um peso saudável e de atividade física, evitando a obesidade que constitui um fator de risco para vários tipos de cancro, bem como os cuidados a ter com a exposição solar desde a infância para prevenir o cancro da pele. A prevenção das doenças sexualmente transmissíveis, tais como a Hepatite B e C, o HPV, neste caso através da vacinação dos jovens adolescentes de ambos os sexos, e o HIV, são passos de extrema importância. Todos estes vírus têm uma relação já estabelecida com diversos tipos de cancro, tais como o carcinoma hepatocelular, o carcinoma do colo do útero e do canal anal e o sarcoma de Kaposi.

**P – Há médicos que defendem que o cancro é cada vez mais uma “doença crónica”. Concorda?**

R – Acho que na generalidade se pode falar de “doença crónica”, em oposição ao panorama anterior. O aparecimento, na última década, de novas formas de tratamento e essencialmente de fármacos dirigidos à especificidade de cada tumor, tem permitido ganhos de sobrevivência cada vez mais acentuados e maior qualidade de vida. Este é o conceito que está na base da “Medicina de Precisão”, que assenta numa abordagem individualizada de cada doença, conforme a suas características biológicas e genéticas.

A administração adequada de tratamentos de forma sequencial alterou o paradigma de muitos tipos de cancro, dos quais se destacam a mama e o pulmão, entre muitos outros cujo prognóstico melhorou substancialmente.

**Diagnóstico precoce**

**P – O cancro deixou de ser “uma sentença de morte” na maioria dos casos?**

R – O cancro é uma doença potencialmente curável, dependendo das suas características e órgãos afetados no momento do diagnóstico. A possibilidade de cura é tanto maior quanto mais precoce for a sua deteção e tratamento. Nunca é demais sensibilizar para os hábitos de vida saudáveis, incentivar a adesão aos exames de rastreio e à valorização atempada de sintomas novos e persistentes.

**P – No entanto, há alguns tipos de cancro que, em sua maioria, são mortais...**

R – Se falarmos em “cancro do pâncreas” referimos seguramente uma doença cuja taxa de sobrevivência é

muito baixa, sobretudo em estádios mais avançados e cuja incidência continua a aumentar. Os tumores localizados podem ser submetidos a cirurgia e aí o prognóstico pode ser melhor. Novas abordagens, entre as quais terapêuticas dirigidas a alterações genéticas presentes em alguns destes tumores, podem no futuro trazer benefícios, ainda difíceis de quantificar.

**P – O que explica que em alguns casos o cancro seja mortal, quando na maioria das vezes não o é, como por exemplo no cancro da mama?**

R – Os métodos de rastreio, que conduzem ao diagnóstico precoce, não são aplicáveis a todos os tipos de cancro, o que implica que muitas destas doenças só sejam diagnosticadas tardiamente, o que agrava o seu prognóstico podendo tornar-se fatais.

A agressividade dos tumores malignos é diferente conforme a sua origem e as suas características, o que condiciona a sua evolução, apesar dos tratamentos disponíveis.

A mamografia como método de rastreio do cancro da mama é hoje um procedimento usual e global, que reduziu a mortalidade relacionada com esta doença, permitindo a deteção de tumores muito pequenos, em fase inicial, com elevadas probabilidades de cura, na maior parte dos casos acima dos 90%.

**Desmistificar conceitos**

**P – O que aconselha a uma pessoa a quem acabou de ser diagnosticado um cancro?**

R – O diagnóstico de cancro é sempre um momento vivido com grande tensão por parte do doente e da família. O aconselhamento deve privilegiar o bem-estar físico e emocional do doente, que passa por uma relação de confiança com o seu médico.

Desmistificar conceitos negativos e muitas vezes exagerados, associados ao diagnóstico de cancro, é essencial para avançar com o processo de tratamento, cujas inúmeras possibilidades se traduzem em resultados por vezes surpreendentes.

Adaptada à nossa dimensão, a unidade de oncologia do SAMS reúne todas as condições para desempenhar a sua principal missão, que consiste em tratar os doentes oncológicos que nos procuram ou que nos são referenciados internamente a partir dos vários serviços e das várias consultas de decisão terapêutica em que participamos.

Nela se integram médicos oncologistas diferenciados no acompanhamento de vários tipos de cancro, incluindo hematologistas clínicos aptos a tratar a patologia hematológica.

Enfermeiros treinados e valências complementares – tais como o serviço social, psicologia e nutrição oncológicas – fazem parte da nossa equipa.

É um centro especializado no tratamento de doenças oncológicas, integrado numa unidade de saúde polivalente, onde qualquer doente pode ser assistido em segurança e segundo as melhores práticas clínicas. 

# Trabalho essencial e teletrabalho obrigatório:

## os direitos dos trabalhadores

**Os bancários em trabalho presencial têm direito a colocar os filhos nas escolas de acolhimento, ao contrário do que sucedeu no anterior confinamento. Quanto aos que estão em teletrabalho, recorde-se que o acréscimo de despesas deve ser assumido pela entidade patronal**

JOÃO ESCARDUÇA\*

O teletrabalho e a prestação de serviços considerados essenciais, ou seja, o trabalho presencial no banco, continuam a suscitar dúvidas aos sócios. O Mais Sindicato esclarece algumas das questões mais frequentes.

### **Escolas de acolhimento abertas aos filhos dos profissionais considerados essenciais**

Ao contrário do sucedido no anterior período de confinamento, em que as escolas de acolhimento abertas para filhos dos profissionais considerados essenciais se mantiveram vedadas aos filhos dos bancários,

desta vez, de acordo com a Portaria 25-A/2021, estes estabelecimentos de ensino poderão também acolher os filhos ou outros dependentes a cargo dos profissionais dos serviços financeiros, bancários e seguros, sempre que excecionalmente mobilizados para a prestação presencial de trabalho.

Esta Portaria aplica-se sempre que o agregado familiar seja constituído apenas por profissionais obrigados ao trabalho presencial, nos termos legais, ou ainda que integre só um destes profissionais, apenas este possa prestar assistência.

Todos os interessados que cumpram estes requisitos deverão dirigir-se à sede do Agrupamento escolar respetivo e obter o devido encaminhamento.

O Mais Sindicato congratula-se com esta decisão, que faz





justiça ao espírito de serviço e ao elevado profissionalismo demonstrado por todos os bancários neste período de grande exigência coletiva, e continuará sempre a pugnar pela defesa intransigente dos direitos dos seus associados e pela melhoria das condições de trabalho.

#### **Pagamento das despesas efetuadas com o teletrabalho**

Dado os inúmeros pedidos de esclarecimento que nos têm chegado por parte dos nossos associados, relativamente à responsabilidade sobre o pagamento das despesas efetuadas com o teletrabalho, importa esclarecer que não houve nenhuma recente alteração legislativa neste domínio que infira o já anteriormente defendido pelo Mais Sindicato e acautelado

juridicamente tanto no Código do Trabalho como na legislação excecional no âmbito do combate à pandemia: o acréscimo das despesas com o exercício da atividade profissional, efetuadas com equipamentos e manutenção, consumos elétricos ou desgaste dos objetos pessoais devem ser suportados, na totalidade, pela entidade patronal.

Efetuada esse cálculo e quantificadas as despesas, sempre que o trabalhador entenda que o teletrabalho teve custos acrescidos caber-lhe-á solicitá-las à entidade empregadora, podendo fazê-lo através da apresentação das respetivas faturas, sendo tal pretensão totalmente legítima. 

---

\*Advogado do Mais Sindicato



# Jovens em suspenso

**A pandemia de covid-19 colocou o mundo com grandes incertezas relativamente ao futuro. Muitos jovens que começaram o seu percurso profissional viram o entusiasmo do novo trabalho dar lugar a doses redobradas de receios.**

**A banca não foge à regra e a Mais Bancário publica aqui quatro testemunhos de jovens sócios do MAIS cujos percursos profissionais ficaram inevitavelmente marcados pelo surgimento da pandemia**



**Filipa Ferreira** | 21 anos

Sócia n.º 87.219

"Até há um ano o meu maior medo era errar... três anos de curso, alguns meses de estágio e um ano de estágio profissional parecem um bom tempo de preparação, mas quando temos pela frente um novo cliente ou uma situação nova com a qual nunca nos tínhamos defrontado, instala-se algum medo de errar.

A equipa do meu balcão, felizmente, protege-me, ensina-me e apoia-me muito, mas a vontade de fazer certo é sempre superior, e do medo de errar nem se fala.

E, de repente, esse medo perdeu a batalha contra um medo maior.

Num ápice o mundo mudou. Vieram novos desafios e novos medos... Os clientes com máscara, o gel desinfetante nas mãos, os separadores ao balcão, clientes que cada vez mais procuravam alternativas ao atendimento presencial... tudo isto veio abalar o meu pequeno mundo de bancária em formação.

Os medos de falhar tiveram de ser fechados na gaveta. A capacidade de resolver problemas quintuplicou e, de repente, ali estava eu, aos meus 21 anos, armada em conquistadora dos horizontes bancários.

Reconheço que muitas vezes pensei como seria tão mais seguro e confortável estar em teletrabalho, mas o ano de 2020 não foi um desastre... Foi uma oportunidade para mim. Cresci, aprendi, ganhei confiança e creio que saí uma profissional mais preparada!"

**João Garcia** | 21 anos

Sócio n.º 86.992

“Em 2 de dezembro de 2019 iniciei a minha vida profissional na CEMG, onde desempenho a função de assistente comercial.

A maioria do tempo que trabalhei passou-se após o início da pandemia. Esta nova realidade contribuiu para a aceleração do processo de desmaterialização que tem ocorrido na banca, o que fez com que menos clientes se deslocassem aos balcões permitindo aos meus colegas acompanhar-me e orientar-me. Por outro lado, a diminuição do fluxo de clientes obrigou-me a arranjar novos métodos para ganhar a sua confiança, porque a falta de contacto presencial, troca de olhares, ver a pessoa com quem falamos exprimir-se, entre outros, torna todo este processo mais complicado.

Inicialmente, por toda esta nova realidade ser desconhecida, foi assustador deslocar-me diariamente para o trabalho enquanto grande parte dos trabalhadores ficaram em casa. Com o tempo, consegui abstrair-me deste problema e focar-me em pequenas vantagens, como não me deparar com trânsito no caminho.

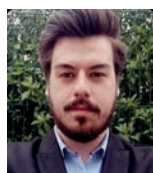
Do futuro perspetivo, com o desenvolvimento de planos de carreira claros e consistentes, trilhar um caminho que me permita atingir cargos que me possibilitem tomar decisões que se manifestem de forma positiva para a saúde financeira da CEMG, nunca descorando a forte vertente mutualista que é um dos principais alicerces desde a sua génese.”

**Ana Sofia Alves** | 34 anos

Sócia n.º 86.802

“Desempenho funções como administrativa na Direção de Suporte Operacional, mais precisamente na área de leasing e legalizações na sede do Banco BIC Português, S.A. Desde fevereiro de 2020 que estou em teletrabalho, pois na altura foi logo articulada a forma de garantir que tudo corria da melhor forma. No meu caso, sendo mãe solteira com dois filhos menores, a minha chefia decidiu que seria uma das pessoas a ir de imediato para casa e assim o fiz e faço até hoje.

O meu dia começa por acordar duas crianças e andar atrás delas para que se vistam, comam e vão para as aulas a tempo e horas. Nesta fase estão ambos em teleescola, cada um tem o seu quarto e o seu computador, mas estamos os três em casa e com a exigência que a escola exige, com o barulho que fica por sermos três, acabam por se distrair muito mais e pedir muito mais a minha atenção e ajuda diária nas tarefas. Estando a trabalhar acaba por ser demasiado cansativo. Uma rotina que a longo prazo pesa. Foi uma diferença significativa em termos de rotinas e apesar de me sentir privilegiada no que diz respeito à salvaguarda da nossa saúde evitando deslocações, não deixa de ser algo frustrante e cansativo, além de anular todo e qualquer contacto social, que é tão importante. Quanto aos colegas que estão na “linha da frente” dos bancos em Portugal, só tenho a acrescentar que têm feito um trabalho extraordinário, sem eles não seria possível trabalhar a partir de casa nem seria possível a banca ter mantido o seu negócio como tem sido evidente até hoje.”

**Micael Matias** | 27 anos

Sócio n.º 86.516

“Entre no Banco Montepio em junho de 2019, admitido para a função de assistente comercial, e em fevereiro sou informado de que ia mudar de balcão. Entrei no dia 17 no balcão de Algés, mais longe de casa, e tinha obrigatoriamente de andar de transporte público. Passados 15 dias o país estava a fechar.

Confesso que entrei em pânico na primeira semana, tinha medo de sair de casa, de andar nos transportes e até mesmo de atender clientes no balcão, pois de um momento para o outro entramos em estado de emergência, que contemplava o confinamento obrigatório e restrições à circulação na via pública, uma situação que para muitos era completamente inacreditável.

As visitas à família e amigos foram trocadas por videochamadas, os abraços e os beijos perderam o lugar para as “cotoveladas” e passámos a não sair de casa sem chaves, carteira, telemóvel e máscara, o novo, que já não é novo, acessório que nos cobre parte do rosto e quase esconde por completo as nossas emoções.

Precisamos de soluções rápidas para a recuperação da economia. O Covid-19 veio mudar a vida de muitos colegas bancários, muitos não tiveram o seu contrato renovado. No meio de toda a situação dramática, a mesma trouxe alguns benefícios. Obrigaram as empresas a avançar tecnologicamente e desenvolver soluções/produtos rápidos e práticos para os clientes. No meu ponto de vista, o teletrabalho foi sem dúvida um dos principais benefícios.” 

**A era das redes sociais teve o condão de dar uma nova dimensão ao bullying e ao discurso de ódio. Os ataques pessoais deixaram de ser feitos no recreio e passaram a estar à distância de um clique. Este é um fenómeno cada vez mais presente e urge começar a combatê-lo numa altura em que a pandemia forçou as pessoas a permanecerem em casa e “ligadas” a toda a hora. O tema esteve em discussão num webinar organizado pela Comissão de Mulheres da UGT**

Em debate na UGT

# Cyberbullying: um flag



PEDRO GABRIEL

Desmistificar o tema do *cyberbullying* em tempo de pandemia. Este foi o principal objetivo da conferência “*Cyberbullying*, Discurso de Ódio”, que teve lugar no dia 18 de dezembro na sede da UGT, na Ameixoeira, em formato presencial e por videoconferência.

A sessão de abertura foi feita por Lina Lopes, presidente da Comissão de Mulheres da UGT, que destacou a importância pública destas iniciativas para alertar mentalidades, revelando que também já foi vítima de *cyberbullying*. “Sempre que temos uma atividade ou apoiamos alguém somos vítimas de *bullying*. As pessoas dizem-nos coisas impressionantes, esquecem-se que temos filhos, marido e o que ouvimos é grave.”

## Evolução

Gustavo Cardoso, professor no ISCTE, começou por relembrar que o *bullying* foi considerado durante muito tempo como uma prática comum na passagem para a adolescência. “Como não era um problema socialmente identificado, esteve fora da nossa atenção.”

No entanto, há algumas décadas para cá começou a lidar-se com o problema, principalmente em ambiente escolar. Segundo o docente, a partir do momento que a sociedade e as instituições passaram a encarar o *bullying* como um problema, houve uma maior atuação.

“Há suicídios por causa do *bullying*, marcas que ficam durante o período da adolescência e para o resto da vida”. Antes do surgimento das redes sociais, o *bullying* manifestava-se nas caixas de comentários dos jornais. Com a chegada das redes sociais houve uma alteração do paradigma de comunicação nas sociedades. “O *bullying* que acontecia num espaço localizado que era a escola passou a estar presente em todas as horas do dia e em todos os locais a partir da vulgarização dos telemóveis”.

## Assumir o problema

Assumir que existe um problema é, na opinião de Gustavo Cardoso, a primeira questão no centro do debate. “Para haver soluções têm de existir problemas e alguém tem de assumi-los publicamente. Podem ser os dirigentes sindicais, os dirigentes partidários, mas também podem ser as pessoas que estão no campo do entretenimento”. Porém, este tema acarreta outro tipo de problemas. “Quem decide que um dado tipo de manifestação é condenável e que deve ser alvo de atuação? Quando entramos no campo das liberdades e garantias dos cidadãos a questão torna-se mais sensível. Tem de haver um entendimento alargado”, refere Gustavo Cardoso.

O docente explicou que agora é altura de fazer um debate sério, porque atualmente o *cyberbullying* está de braço dado com a prática política nas redes sociais. “Provavelmente o primeiro passo será um pacto de não-agressão entre partidos políticos, em que atuem quando houver perfis falsos, utilização de *bots*, *fake news*, etc. Com a pandemia tudo o que é autêntico e falso passou para o nosso quotidiano. A questão do *cyberbullying* ganhou outra dimensão com o fenómeno ‘Cristina Ferreira’, que transportou uma questão da esfera pessoal para o espaço público”, concluiu.



Gustavo Cardoso participou online

Cristina Trony, Lina Lopes  
e Maria João Marques

# elo a combater

## Discursos de ódio

Por seu turno, Maria João Marques referiu que foi vítima de *cyberbullying* muito antes de começar a escrever em jornais. “Era uma *blogger* que escrevia sobre política e questões sociais. Uma mulher a dizer coisas com ar muito assertivo e ficava tudo louco. A partir do momento em que o Twitter percebeu que eu era feminista, eu dizia bom dia e enlouquecia tudo”, contou.

A economista explicou que o discurso de ódio implica com a liberdade de expressão, sendo este o principal problema. “A questão é que o discurso de ódio não é liberdade de expressão, é retirar a liberdade de expressão aos alvos do discurso de ódio”.

Para Maria João Marques, o discurso de ódio e o *cyberbullying* são diferentes para mulheres e para minorias, em que o ódio passa por ataques pessoais. “O *bullying* não é feito à opinião, mas à pessoa.”

## Desgaste

Maria João Marques deu o exemplo do Reino Unido, em que 18 mulheres não se recandidataram nos respetivos cargos porque estavam fartas do abuso, algo que não acontecia com os seus pares masculinos. “Uma das razões que afastam as mulheres da política é o abuso online.”

O efeito silenciador do bullying online provoca nas pessoas problemas relacionais, problemas de saúde mental, ansiedade, perdas de emprego e rendimentos. Na opinião de Maria João Marques, o problema tem de ser resolvido politicamente com alterações à legislação, questões penais, sugestão de criação de centros de arbitragem e responsabilização das plataformas.

Também Cristina Trony, vice-presidente da Comissão de Mulheres da UGT e membro dos Corpos Gerentes do Mais Sindicato, partilhou as mesmas preocupações, referindo que o *cyberbullying* é transversal a pessoas e a instituições.

“É importante que este tema seja discutido e que exista legislação que proteja as vítimas deste tipo de violência”.

## Envolvimento

Cristina Trony também presidiu à sessão de encerramento da conferência, afirmando que este é um tema que tinha



Cristina Trony e Lucinda Dâmaso

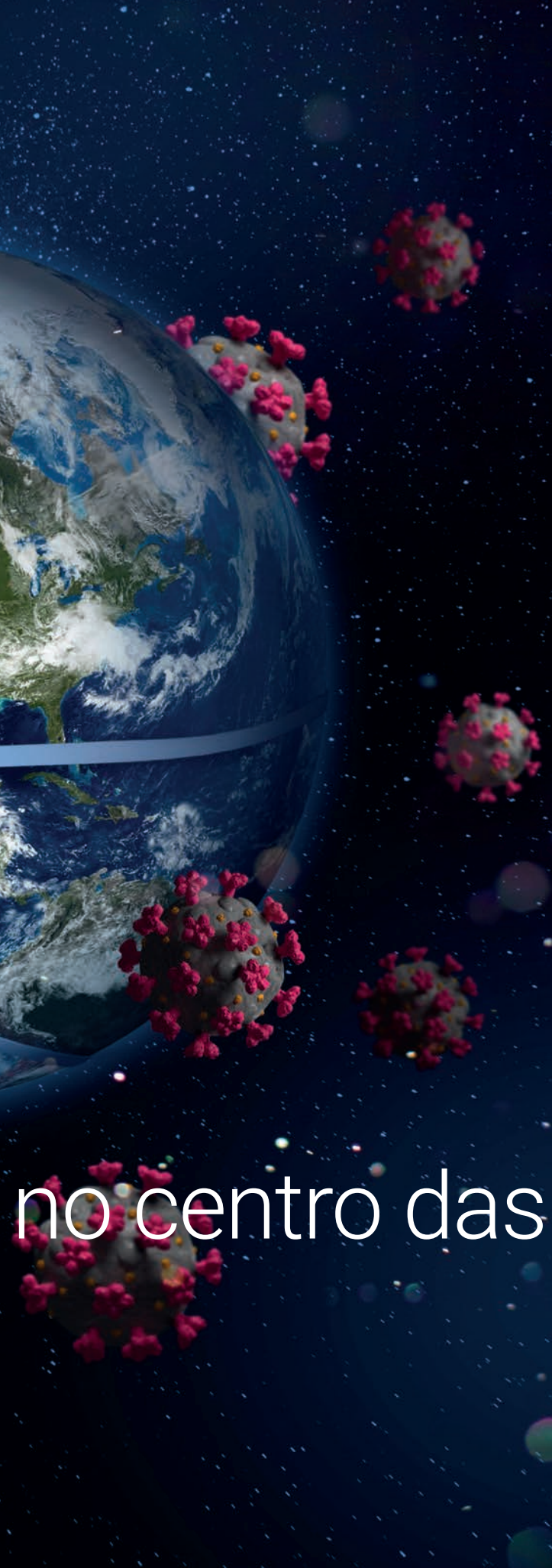
de ser trazido à discussão com uma nova abordagem para o interior dos sindicatos. A dirigente referiu a necessidade de envolvimento da classe política para um maior controlo legislativo e também das escolas para a criação de uma cultura cívica junto dos jovens.

Já Lucinda Dâmaso, presidente da UGT, explicou que as redes sociais têm a virtualidade de fazer chegar a mensagem a mais pessoas, reduzindo as distâncias, mas também tem uma vertente perversa que atinge as minorias e as mulheres que normalmente se destacam. “O *cyberbullying* está com uma dimensão exponencial e tem de existir uma forma de denúncia e punição dos agressores. A Comissão de Mulheres tem feito um papel no caminho da valorização das mulheres e dará, no futuro, o seu contributo no combate a este fenómeno”, concluiu. 

# Colocar as pessoas

O ano de 2021 traz um conjunto de desafios alavancados pela pandemia. Se já era urgente começar a equilibrar os direitos dos trabalhadores, a covid-19 veio reforçar essa urgência, uma vez que os testes e vacinas deviam estar disponíveis para toda a população mundial de forma igualitária e não só às potências que apresentam melhores condições financeiras para fazê-lo.

Sharan Burrow, Secretária-geral da Confederação Sindical Internacional, lança as bases para um combate mais feroz às desigualdades neste artigo que a revista Mais Bancário partilha



# no centro das atenções

As escolhas feitas pelos líderes mundiais e pelas empresas em 2021 vão atender ao apelo dos trabalhadores e da sociedade civil para reformular o modelo económico e ajudar a criar um futuro justo e sustentável ou manterão os negócios como habitualmente, com um modelo de ganância corporativa a consolidar a desigualdade, a exclusão e o desespero perpetuando a instabilidade para as nossas comunidades e para o nosso planeta?

## **Igualdade\***

Reconhecer o lado mau da nacionalização de vacinas será o primeiro teste. A ganância corporativa que torna ▶



as vacinas na África do Sul mais caras do que nos EUA é escandalosa. Mas o mesmo ocorre com a abordagem do "lucrar primeiro", que nega a partilha de tecnologia para permitir que a produção seja realizada sempre que possível. O acesso universal a testes, tratamento e vacinas é de extrema importância. A escolha certa é uma questão de vontade política.

Da mesma forma, os desafios sociais e ambientais exigem uma escolha diferente. Um modelo económico com uma competição justa de direitos humanos, direitos laborais e padrões ambientais é possível, mas só se decidirmos partilhar a prosperidade e parar de destruir o nosso meio ambiente.

#### **Caminho**

Com quase 500 milhões de empregos perdidos e dois bilhões de pessoas a lutarem no trabalho informal, incluindo em novos negócios mediados pela internet, os trabalhadores precisam de um Novo Contrato Social que ofereça recuperação e resiliência com base na segurança de cinco exigências críticas.

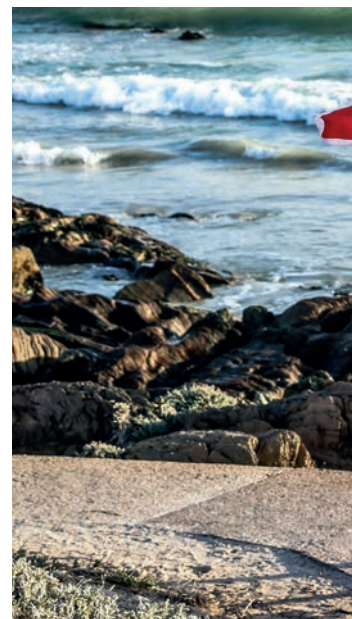
■ **Empregos:** empregos amigos do ambiente com o Mecanismo para uma Transição Justa. Todos os setores devem fazer a transição para estabilizar o planeta, mas não podemos aceitar pessoas ou comunidades isoladas.

■ **Direitos:** a reparação de um mercado de trabalho falido, onde o desespero do trabalho informal e precário domina, só pode ser alcançada com uma camada de direitos e proteções para todos os trabalhadores, independentemente dos seus contratos de trabalho. Estes estão previstos no Acordo do Centenário da OIT – os direitos fundamentais de liberdade de associação, o direito à negociação coletiva, a

liberdade de discriminação e a escravidão moderna através de trabalho forçado e infantil devem ser acompanhados de saúde e segurança ocupacional, salários mínimos e horas máximas de trabalho. Esta camada de proteção laboral é um teste para saber se as pessoas – ou a exploração desumana – estão no centro das práticas negociais de hoje.

■ **Proteção Social Universal:** desafia a racionalidade de o mundo ter aumentado a sua riqueza sete vezes nas últimas três décadas enquanto 75% das pessoas no mundo têm pouca ou nenhuma proteção social. Somente

“ A covid-19 expôs o desespero criado pela desigualdade de rendimento e a discriminação de género e racial. Os trabalhadores migrantes sofreram isso e muito mais quando simplesmente são descartados pelas nações que estão a ajudar a construir ”



uma proteção social com apoio ao rendimento pode, com serviços robustos em saúde, assistência a idosos, assistência infantil e educação, garantir a resiliência humana contra choques familiares, nacionais ou globais. Desemprego, acidentes, eventos climáticos extremos, choques económicos ou de saúde não são apenas eventos do passado, mas infelizmente prevalecem em qualquer previsão do futuro. E um fundo de proteção social global para encerrar a lacuna do financiamento nos países mais pobres que não têm proteção social é um teste básico à nossa humanidade.

■ **Igualdade:** a covid-19 expôs o desespero criado pela desigualdade de rendimento e a discriminação de género e racial. Os trabalhadores migrantes sofreram isso e muito mais quando simplesmente são descartados pelas nações que estão a ajudar a construir, ficam presos sem trabalho ou proteção social. Salário mínimo vital, direitos de negociação coletiva e proteção social universal não podem ser opcionais.

O nosso mundo fez vista grossa à discriminação e à desigualdade distributiva. A exploração desumana como base da economia global deve acabar. A xenofobia e a discriminação devem ser evocadas e a igualdade para as mulheres deve estar no centro das políticas públicas e da prática comercial.

■ **Inclusão:** sem paz e uma mudança séria na política de desenvolvimento para que todas as nações prosperem significa que as pessoas não podem viver vidas estáveis e otimistas. O poder de monopólio global em setores-chave como tecnologia, farmacêutico e agricultura, entre outras atividades corporativas globais, está a eliminar a concorrência e as oportunidades. A escolha de trabalhadores e consumidores está a ser eliminada e a impunidade por violações de direitos, degradação ambiental e contribuições tributárias estão a ser deixadas de lado. O crescente autoritarismo está a ameaçar as democracias, é claro que se a prosperidade partilhada e a



## Com a luta no sangue

Sharan Burrow nasceu em 1954, em Warren, Austrália, no seio de uma família ligada à luta sindical. O seu tetravô participou na greve dos tosquiadores de 1891/92, tornando-se num dos primeiros organizadores do Sindicato dos Trabalhadores Australianos.

Tendo o ensino como profissão, destacou-se nos cargos de presidente do Sindicato da Educação e do Conselho de Sindicatos da Austrália.

Em outubro de 2000, tornou-se a primeira mulher a ser eleita presidente da Confederação Internacional de Sindicatos Livres da região Ásia-Pacífico.

Foi também membro do Conselho de Administração da OIT e presidente da Confederação Sindical Internacional.

Em junho de 2010 foi eleita secretária-geral da organização, cargo para o qual foi reeleita em 2014 e 2018.



sustentabilidade não estiverem na frente e no centro das escolhas que fazemos para o clima e para o emprego, nada mudará, mas o desespero, a raiva e o conflito crescerão.

### Combate

Essa recuperação deve ser financiada com impostos, não com austeridade e poder de monopólio e a exploração somente será eliminada se acabarmos com a impunidade corporativa com a devida diligência obrigatória e a eliminação da corrupção.

As discussões do Fórum Económico Mundial podem iniciar uma jornada de cura e reforma ou podem perpetuar o modelo económico falido. O júri do povo decide! 

*\*Subtítulos da responsabilidade de redação*

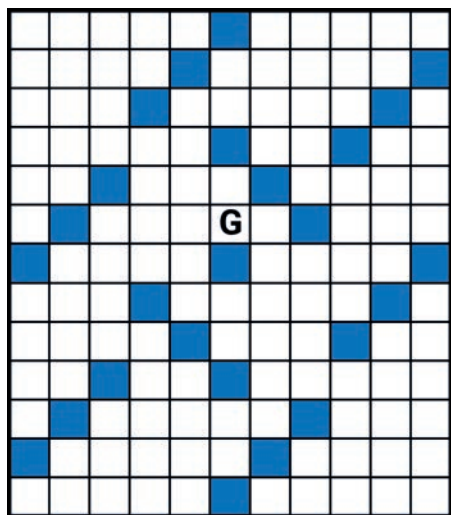
O artigo original pode ser lido em:

<https://sharanburrow.medium.com/as-the-world-economic-forum-convenes-this-week-will-people-and-their-environment-be-centre-stage-80ee39612d96>

## Cruzadas-Mistas

Insira os 60 grupos indicados. No final, ler-se-á um provérbio. Indique-o.

• 18, **1N**, **2C**, **2M**, 37, **3G**, 44, 62, 67, 71, 82, 95, **19**, **08** • 123, 317, 293, 438, 46**0**, **7B5**, **E94**, **P14** • 176**S**, 1816, 204**5**, 3135, 46**S5**, 59**01**, 683**S**, 6**U**59, 7084, 71**U8**, 84**S2**, 8637, 89**01**, 8**R52**, **A148**, **E768**, **P616**, **V491** • 195**07**, **1N**481, 216**M1**, 22**B39**, 22**S98**, 243**G7**, 3**L**578, 4**R**119, 571**A6**, 6**S**123, 76**082**, 823**16**, 9**0**158, **E1968**, **L4675**, **S4567** • **3V**4597, **4C**3578, **740968**, **S62347**.



A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

## Dizer a bem dizer...

(Quais as definições certas?)

|   |                                  |   |
|---|----------------------------------|---|
| 1 | ...Corresponder a um galanteio?  | 1 |
| A | Dar sorte                        | B |
| 2 | ...Passar o fio de espada?       | 2 |
| A | Afiar o gume                     | B |
| 3 | ...Estar na fresca ribeira?      | 3 |
| A | Estar molhado                    | B |
| 4 | ...Dar o cascarrão?              | 4 |
| A | Zangar-se muito                  | B |
| 5 | ...Estar com o rabo tefe-tefe?   | 5 |
| A | Estar a tremer                   | B |
| 6 | ...Voz pública?                  | 6 |
| A | O povo                           | B |
| 7 | ...Sofrer tratos de polí?        | 7 |
| A | Ser despedido                    | B |
| 8 | ...Ver mosquitos na outra banda? | 8 |
| A | Ver de mais                      | B |

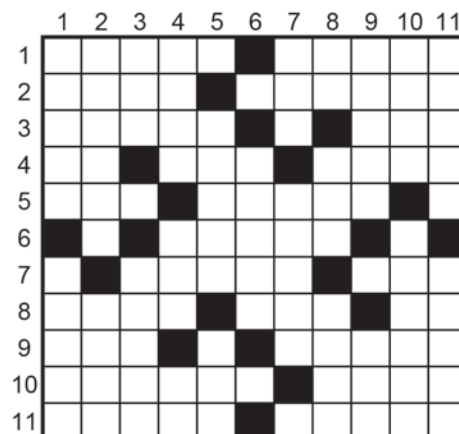
A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

## Palavras-cruzadas

Problema 419

### HORIZONTAIS:

1 – Povo instalado nas margens do rio Cuanza (Angola), pertencente ao grupo étnico dos Quimbundos. Molho feito de leite de amendoim, castanha ou coco [Moçambique].  
2 – Incitamento. Contração do rosto. 3 – Cor vermelha coralina. Unidade monetária da Bulgária. 4 – Abrev. de edição. Abismo [fig.]. Governo [fig.]. 5 – Abundância [fig.]. Fogueiras onde se queimavam os cadáveres. 6 – Misturar. 7 – Zombarias. Repouso. 8 – Demora. Grande quantidade [fig.]. Parte traseira. 9 – Carácter. Velho. 10 – Lorpa. Castigo. 11 – Respeitante à noite [reg.]. Grupos.



### VERTICAIS:

1 – Oração que os Mouros fazem a Alá antes do nascer do Sol. Bruxas. 2 – Propriedade livre de encargo senhorial [ant.]. Dom natural [fig.]. 3 – Tinta. Condizer (com). 4 – Rogam. Borra. Símbolo de rádio. 5 – Objeto com que se risca. Torpe. 6 – Força. 7 – Baixa. Chapados. 8 – Ataque. Família. Farripa. 9 – Vil. Nenhum. 10 – Cada um dos artigos de um contrato. Rapaz [coloq.]. 11 – Inocentes [fig.]. Vigias.

A sortear: PRÉMIO MAIS

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

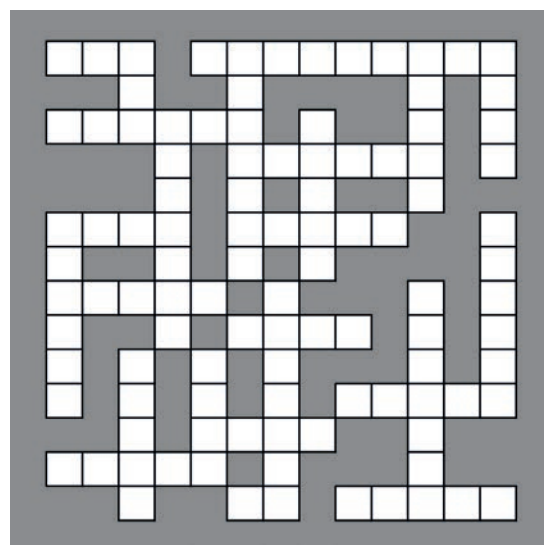
## “Os homens gritam para não se ouvirem”

Unamuno (1864-1936), escritor e filósofo espanhol

## Sétima Arte

Encaixe no diagrama os 25 filmes a seguir indicados:

- ET.
- EVA, SHE.
- JUNO, MAMA, NERO, REDS, ZAMA.
- DIANA, EVITA, LOGAN, ORFEU, OTELO, PARIS, SHAME, TROIA.
- AVALON, AVATAR, MATRIX, PATTON.
- CABARET, MIRAGEM, NIAGARA, TITANIC.
- IMPERADOR

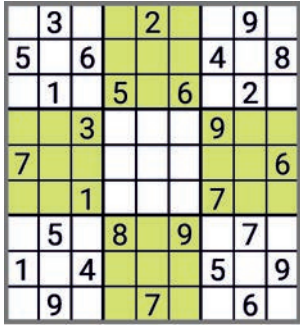


A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

# Sudoku

As casas vazias devem ser preenchidas com os algarismos de 1 a 9 mas de forma a que cada um dos algarismos surja somente uma vez em cada linha, em cada coluna e em cada quadrado.

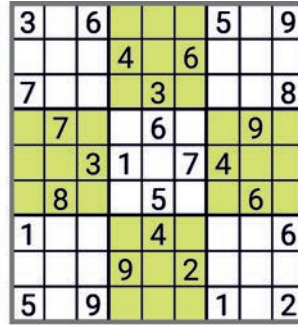
Fácil 344



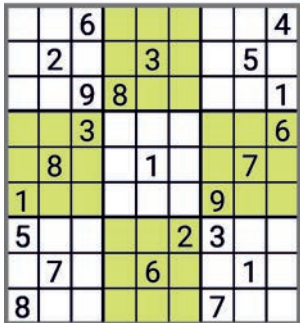
Médio 344



Difícil 344



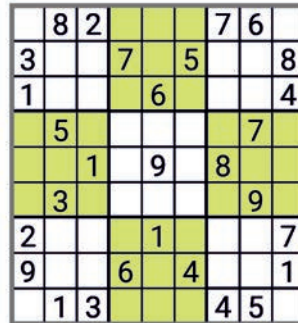
Fácil 345



Médio 345



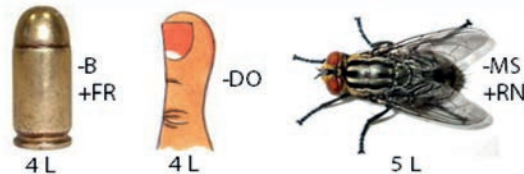
Difícil 345



## Enigma Figurado

(expressão corrente)

A sortear: PRÉMIO MAIS



## Resultados do «Tempo Livre» 418



**Palavras-Cruzadas:** Premiado: Manuel Domingos dos Santos Esteves (Corroios).  
**Floral:** Mimosa, Jasmim, Dália, Rosa, Bogari, Margarida, Hortência, Narciso, Lilás, Cravo, Lírio ou Zínia, Goivo. Premiado: José Eduardo Machado Silva (Lisboa).  
**Crucigrama:** ANO BOM E FELIZ. Premiado: Luís António Marques e Álvares (Paço de Arcos).

**Prà Petizada:** N.º 5. Premiados: Madalena Gomes, 5 anos (Funchal), Catarina Correia, 6 anos (Corroios), Otto Machado, 3 anos (Lisboa), Gabriel Almeida, 7 anos (Bobadela).

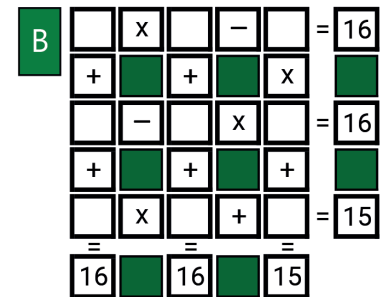
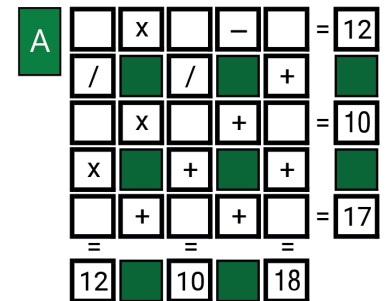
**Enigma Figurado:** "Ter asas nos pés" (andar depressa; fugir). Premiado: Rui António Pires (Cruz de Pau-Amora).

**Jogo da Lógica:** ELSA [Marta, Corvo, Canetas, 35, Sábado / Luísa, Pico, Moedas, 25, Visão / Júlia, Madeira, Agendas, 40, Cais / Berta, Faial, Chávenas, 20, Caras / Elsa, Flores, Selos, 30, MAIS BANCÁRIO]. Premiada: Teresa Maria Dinis Almeida Carvalho (Lisboa).

«Tempo Livre» 419 Ano XXVI Prazo para respostas: 10. março. 2021

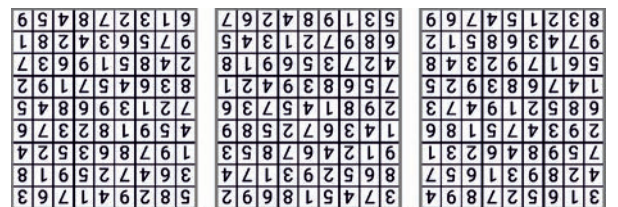
## Aritmogramas

Preencha as grelhas de forma a obter os totais indicados e sem repetir os números de 1 a 9.



A sortear: PRÉMIO PORTO EDITORA

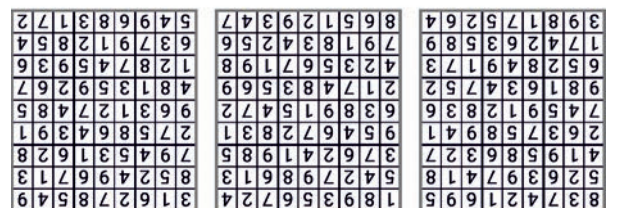
## Soluções



Difícil 345

Médio 345

Fácil 345



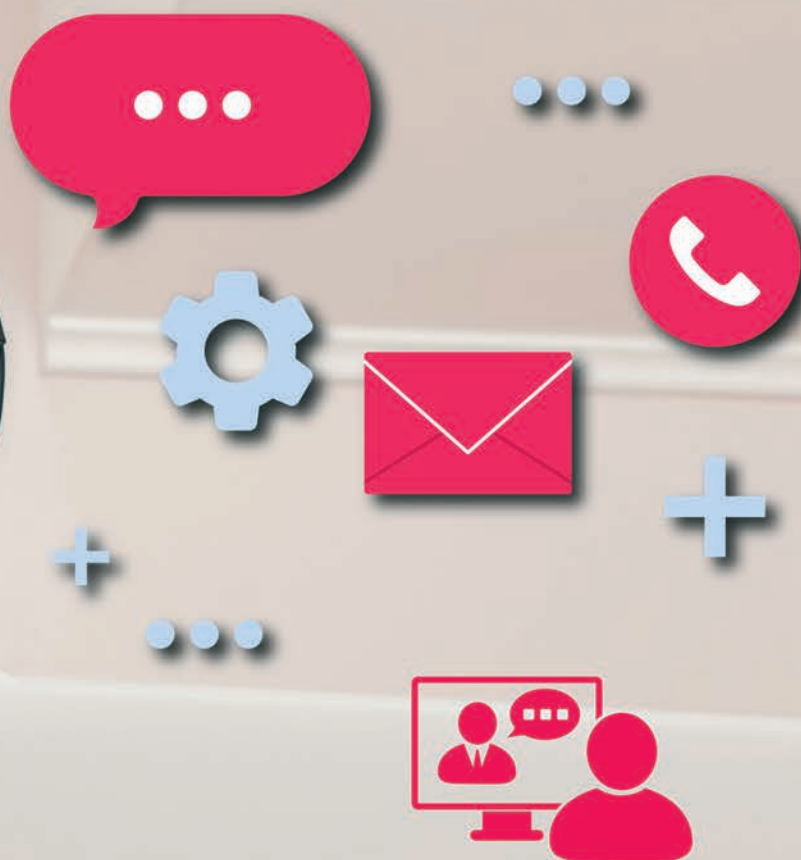
Difícil 344

Médio 344

Fácil 344

# Est@mos On

à distância de um click!



**Mais**  
Sindicato do Sector Financeiro

[sindicalizacao@mais.pt](mailto:sindicalizacao@mais.pt)



**Segunda a Sexta das 9 às 17 horas**