

Publicado no BTE nº 32 de 29 de Agosto de 2008

ACORDO DE EMPRESA

Entre o BANIF – Banco Internacional do Funchal, S.A., Pessoa Colectiva n.º 511202008 e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1ª

Área

O presente Acordo de Empresa, adiante designado por Acordo, aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2ª

Âmbito

1. O presente Acordo obriga o BANIF – Banco Internacional do Funchal, S.A., Pessoa Colectiva n.º 511202008, que exerce a actividade de instituição de crédito, e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, bem como os trabalhadores ao serviço daquele Banco representados por estes Sindicatos.
2. Para efeitos do disposto na lei estima-se que sejam abrangidos por este Acordo cerca de 2000 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos Anexos I e III.
3. O presente Acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos Sindicatos signatários, se encontrem na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.
4. Aos trabalhadores do Banco abrangidos pelo presente Acordo aplica-se, em todas as matérias nele não reguladas, o Acordo Colectivo de Trabalho do Sector Bancário, publicado no BTE, 1ª Série, nº 4, de 29 de Janeiro de 2005, no BTE, 1ª Série, nº 44, de 29 de Novembro de 2006 e no BTE, 1ª Série, de 8 de Novembro de 2007.

Cláusula 3ª

Vigência, eficácia e forma de revisão

1. O presente Acordo entra em vigor na data do Boletim do Trabalho e Emprego que o publicar.
2. Sem prejuízo do estabelecido no número 5 desta cláusula, o período de vigência deste Acordo é de 24 meses e o da Tabela Salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder-se anualmente à denúncia e revisão quer da Tabela Salarial quer de todo ou de parte do clausulado, no mês de Outubro, de modo que as negociações se iniciem sempre no mês de Novembro.
3. A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua recepção.
4. As negociações iniciar-se-ão nos quinze dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.
5. A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas

com expressão pecuniária deste Acordo com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

6. O disposto no número anterior aplica-se ainda às mensalidades por invalidez, invalidez presumível ou velhice e sobrevivência dos trabalhadores reformados e pensionistas referidos na cláusula 21ª.

7. Este Acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Grupos e categorias profissionais

Cláusula 4ª

Enquadramento nos grupos

Os trabalhadores ao serviço do Banco são enquadrados em quatro grupos, consoante as funções que desempenham, de acordo com o Anexo I.

Cláusula 5ª

Níveis de retribuição

1. Cada um dos grupos referidos na cláusula 4ª comporta os seguintes níveis de retribuição, referidos no Anexo II:

Grupo I:

Sem funções específicas ou de enquadramento – níveis 5 a 11;

Com funções específicas ou de enquadramento – níveis 6 a 18;

Grupo II:

Sem funções de chefia – níveis 3 a 7;

Com funções de chefia – níveis 7 a 9;

Grupo III:

Sem funções de chefia – níveis 2 a 6;

Com funções de chefia – níveis 5 a 7;

Grupo IV:

Sem funções de chefia – níveis 1 a 3;

Com funções de chefia – níveis 3 a 4.

2. O nível mínimo de admissão dos trabalhadores do grupo I é o nível 5, a partir da data da entrada em vigor do presente Acordo.

3. Os trabalhadores do Grupo I admitidos até 31 de Dezembro de 2006, colocados no nível 4 à data da entrada em vigor deste Acordo, são promovidos ao nível 5 na própria data dessa entrada em vigor e manterão o direito a receber o valor compensatório de majoração até extinção dos respectivos contratos de trabalho.

4. Os trabalhadores do Grupo I admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007, colocados no nível 4 à data da entrada em vigor deste Acordo, são promovidos ao nível 5 na própria data dessa entrada em vigor, sem direito a receber o valor compensatório de majoração.

5. Os trabalhadores dos Grupos II, III e IV, admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007, serão colocados no nível imediatamente superior ao nível mínimo de admissão prevista no número 1 desta cláusula, sem direito a receber o valor compensatório de majoração.

Cláusula 6ª

Promoções obrigatórias por antiguidade

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro do respectivo grupo, desde que reunam as seguintes condições de antiguidade, em cada grupo:

Grupo I:

Ao nível 6 – 8 anos completos de serviço ou 5 anos completos no nível 5;

Ao nível 7 – 14 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 6;

Ao nível 8 – 21 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 7;

Ao nível 9 – 28 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 8;

Ao nível 10 – 35 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 9;

Ao nível 11 – 40 anos completos de serviço ou 5 anos completos no nível 10 e, neste último caso, com avaliação positiva de desempenho nos últimos 3 anos, após colocação no nível 10.

Grupo II:

Ao nível 4 – 1 ano completo de serviço;

Ao nível 5 – 5 anos completos de serviço ou 4 anos completos no nível 4;

Ao nível 6 – 11 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 5;

Grupo III:

Ao nível 3 – 1 ano completo de serviço;

Ao nível 4 – 4 anos completos de serviço ou 3 anos completos no nível 3;

Ao nível 5 – 10 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 4;

Grupo IV:

Ao nível 2 – 4 anos completos de serviço;

Ao nível 3 – 20 anos completos de serviço ou 16 anos completos no nível 2.

CAPÍTULO III

Retribuição

Cláusula 7ª

Retribuição

A retribuição no Banco é regulada nos termos do disposto no capítulo VI do Acordo Colectivo de Trabalho do Sector Bancário outorgado pelo Banco e pelos Sindicatos signatários deste Acordo, salvo o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 8ª

Retribuição base mensal

A retribuição base mensal relativamente a cada um dos níveis de retribuição é a que consta da Tabela Salarial (Anexo II).

Cláusula 9ª

Diuturnidades

1. Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades.

- a) Uma diuturnidade de valor igual a 4,2% do nível 6, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão, até atingir sete diuturnidades.
 - b) Diuturnidades iguais a 6%, 7%, 8%, 9% e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.
2. No regime de diuturnidades previsto na alínea a) do número anterior é atribuída uma oitava diuturnidade aos trabalhadores que completarem 38 anos de serviço efectivo.
 3. Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.
 4. Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1, serão utilizados os critérios definidos na Cláusula 17.ª do Acordo Colectivo de Trabalho do Sector Bancário outorgado pelo Banco e pelos Sindicatos signatários deste Acordo.
 5. Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.
 6. Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.
 7. Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

Cláusula 10ª

Retribuição dos novos trabalhadores

Aos trabalhadores admitidos no Banco após a entrada em vigor do presente Acordo é aplicada a tabela salarial constante do Anexo II, não tendo direito ao regime de majoração referido no número 1 da cláusula seguinte.

Cláusula 11ª

Direitos adquiridos

1. Sem prejuízo do disposto nos números 4 e 5 da cláusula 5ª, aos trabalhadores admitidos no Banco até à data da entrada em vigor do presente Acordo são mantidos, nos termos em vigor no Acordo Colectivo de Trabalho do Sector Bancário, todos os direitos adquiridos relativamente a valor compensatório de majoração, decorrentes da prática que sobre esta matéria foi seguida pelo Banco, pelo que em caso algum poderá ser reduzida a retribuição que vem sendo auferida por esses trabalhadores em consequência da entrada em vigor deste Acordo.
2. A majoração salarial referida no número anterior continuará a aplicar-se àqueles trabalhadores até extinção dos respectivos contratos de trabalho.

CAPÍTULO IV

Segurança social

Cláusula 12ª

Regime de segurança social

Todos os trabalhadores do Banco estão abrangidos pelo Regime Geral de Segurança Social.

Cláusula 13ª

Regime de pensão complementar

1. Os trabalhadores beneficiam ainda de um regime complementar de segurança social, constante dos Planos de Pensões de benefício definido ou de contribuição definida, previstos no presente Acordo e doravante designados, no seu conjunto, por Regime de Pensão Complementar.
2. Os trabalhadores do Banco ficam abrangidos, em regra, pelos Planos de contribuição definida, exceptuando os trabalhadores que, estando ao serviço do Banco à data da entrada em vigor do presente Acordo, tenham completado 60 anos de idade até 31 de Dezembro de 2006, bem como os que tenham passado à situação de reforma e os pensionistas existentes àquela data, que mantêm o Plano complementar de segurança social de benefício definido previsto no Acordo Colectivo de Trabalho do Sector Bancário outorgado pelo Banco e pelos Sindicatos signatários e no Fundo de Pensões que o financia.
3. Os Planos de Pensões referidos nos números anteriores garantem aos trabalhadores uma pensão complementar em caso de reforma por invalidez presumível definida no Acordo Colectivo de Trabalho do Sector Bancário, aplicável no Plano de benefício definido e apenas a partir dos 65 anos de idade, ou por velhice, aplicável apenas nos Planos de contribuição definida, por invalidez e por morte, bem como os benefícios resultantes das contribuições por si efectuadas, de acordo com as regras deles constantes e são obrigatoriamente financiados por um ou mais Fundos de Pensões.
4. Os Fundos de Pensões a que se refere o número anterior são constituídos por um património exclusivamente afecto ao financiamento do Regime de Pensões Complementar e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.
5. Os Planos de Pensões de contribuição definida são contributivos, pelo que os trabalhadores também efectuam contribuições próprias, que se adicionam às contribuições do Banco.

Cláusula 14ª

Direitos adquiridos e portabilidade

1. Os benefícios complementares de segurança social previstos nos Planos de Pensões de contribuição definida, constituídos pelas contribuições efectuadas pelo Banco, conferem direitos adquiridos, mesmo em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a reforma por velhice, reforma flexibilizada, invalidez ou morte.
2. No caso dos trabalhadores contratados a termo, as contribuições do Banco apenas constituirão um direito adquirido daqueles se e quando o contrato de trabalho a termo se converter em contrato de trabalho por tempo indeterminado.
3. Aos direitos adquiridos ao abrigo da presente cláusula aplica-se o regime de portabilidade previsto na lei.

Cláusula 15ª

Contribuição do Banco

1. Para os trabalhadores abrangidos pelo Plano de Pensões de benefício definido, a contribuição do Banco é determinada pela avaliação actuarial das respectivas responsabilidades nos termos do respectivo Plano de Pensões e da legislação aplicável.
2. Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2006, inclusive, abrangidos pelo Plano de Pensões de contribuição definida e que se mantenham ao serviço do Banco à data da entrada em vigor do presente Acordo, a contribuição do Banco corresponde a 4,5% da remuneração de incidência.
3. Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007, inclusive, abrangidos pelo Plano de Pensões de contribuição definida e que se mantenham ao serviço do Banco à data da entrada em vigor do presente Acordo, a contribuição do Banco corresponde a 1,5% da remuneração de incidência.
4. Para efeitos dos números 2 e 3 da presente cláusula a remuneração de incidência é constituída pelas seguintes prestações retributivas de natureza pecuniária:
 - a) retribuição de base;

- b) diuturnidades;
 - c) retribuição especial por isenção de horário de trabalho;
 - d) complementos de retribuição relativos a majorações
 - e) outros complementos de retribuição atribuídos pelo Banco;
 - f) subsídio de férias;
 - g) subsídio de Natal.
5. Não constituem, porém, prestações retributivas as seguintes prestações de natureza pecuniária:
- a) participação nos lucros de cada exercício;
 - b) prémio de antiguidade;
 - c) gratificações extraordinárias concedidas pelo Banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
 - d) prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
 - e) ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
 - f) quaisquer quantias pagas pelo Banco ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efectuadas;
 - g) subsídios de refeição;
 - h) subsídios infantil, de estudo e a trabalhador estudante.
6. Anualmente e como custo do exercício, o Banco poderá efectuar contribuição extraordinária para as contas individuais dos seus trabalhadores no fundo de pensões, em função dos resultados líquidos obtidos.
7. Haverá sempre lugar a contribuição extraordinária desde que o ROE (return on equity) do Banco, no exercício anterior ao da contribuição, seja igual ou superior à média dos ROE dos três maiores Bancos comerciais com sede ou estabelecimento principal em Portugal, segundo o critério do activo líquido.
8. No caso previsto no número anterior o valor da contribuição extraordinária será de 1% do resultado líquido, não podendo este valor exceder 1% da massa salarial do Banco, correspondente ao exercício do ano anterior.
9. Para efeitos dos números 6 a 8 da presente cláusula, a distribuição da contribuição extraordinária será sempre efectuada de acordo com critérios objectivos e uniformes, designadamente a remuneração de incidência individual, observando-se os seguintes factores de exclusão: suspensão do contrato de trabalho por impedimento imputável ao trabalhador - excluindo situações de doença ou acidente -, faltas injustificadas e aplicação de sanção disciplinar superior a repreensão verbal.
10. Aos trabalhadores que no ano da contribuição extraordinária tenham em curso procedimento disciplinar é suspensa essa contribuição, ficando a sua atribuição ou exclusão dependente da decisão que venha a ser proferida nesse procedimento.
- 11 As contribuições efectuadas pelo Banco em favor dos trabalhadores cessam no momento em que se extinguirem os respectivos contratos de trabalho.

Cláusula 16ª

Contribuição dos trabalhadores

1. Os trabalhadores com menos de 60 anos de idade em 31 de Dezembro de 2006 e os admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007, contribuirão mensalmente com 1,5% da remuneração de incidência, definida nos termos do número 4 da cláusula anterior, a qual será deduzida à respectiva remuneração.
2. Os trabalhadores admitidos no sector bancário até 31 de Dezembro de 1994, que se mantenham ao serviço do Banco à data da entrada em vigor deste Acordo e que fiquem abrangidos pelos Planos

de contribuição definida, terão direito a auferir um valor compensatório, actualizado anualmente, correspondente à contribuição referida no número anterior.

3. O disposto no número 1 da cláusula 137ª - A do Acordo Colectivo de Trabalho do Sector Bancário deixa de se aplicar aos trabalhadores do Banco abrangidos pelo Plano de contribuição definida a partir da data de entrada em vigor do presente Acordo.

Cláusula 17ª

Contribuição inicial

1. Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2006 que se mantenham ao serviço do Banco à data da entrada em vigor do presente Acordo, o Banco efectuará uma contribuição inicial individualizada para os Planos de contribuição definida, calculada em função do valor actual da expectativa do complemento de pensão de velhice aos 65 anos de idade, previsto no Plano de Pensões em vigor a 31 de Dezembro de 2006, apurado na avaliação actuarial reportada a essa data, deduzido do valor capitalizado das contribuições futuras do Banco e dos Trabalhadores, nos termos previstos no presente Acordo e no Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões a celebrar, com o mínimo do montante das contribuições efectuadas pelo trabalhador nos termos do disposto na cláusula 137ª-A do Acordo Colectivo de Trabalho do Sector Bancário.

2. O montante efectivamente alocado à conta individual de cada trabalhador, nos termos do número anterior, constituirá um direito adquirido e individualizado, na medida do respectivo financiamento.

Cláusula 18ª

Prestações resultantes de contribuições do Banco

O Regime de Pensão Complementar garante aos trabalhadores do Banco uma pensão complementar de reforma, em caso de velhice, invalidez e morte, nos termos nele previstos.

Cláusula 19ª

Prestações resultantes de contribuições dos trabalhadores

Para além das situações previstas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito aos benefícios constituídos com as contribuições por ele efectuadas, de acordo com as regras estipuladas no Regime de Pensão Complementar.

Cláusula 20ª

Comissão de Acompanhamento do Fundo de Pensões

Será constituída uma Comissão de Acompanhamento do Regime de Pensão Complementar, que se regulará pelo disposto no artigo 53º do Decreto-Lei nº 12/2006, de 20 de Janeiro, e pelo correspondente normativo regulamentar do Instituto de Seguros de Portugal.

Cláusula 21ª

Salvaguarda de direitos

1. Os trabalhadores que, estando ao serviço do Banco à data da entrada em vigor do presente Acordo, tenham completado 60 anos de idade até 31 de Dezembro de 2006, bem como os que tenham passado à situação de reforma e os pensionistas existentes àquela data, mantêm o regime complementar de segurança social previsto no Acordo Colectivo de Trabalho do Sector Bancário outorgado pelo Banco e pelos Sindicatos signatários e no Fundo de Pensões que o financia, ficando, portanto, excluídos do regime complementar de reforma que consta das cláusulas 14.ª a 19.ª, exceptuado o número 1 da cláusula 15ª, bem como se mantêm inalterados os benefícios constantes do Plano de benefício definido.

2. O Banco continuará a ser integral responsável por quaisquer contribuições adicionais que venha a ser necessário efectuar para garantia dos benefícios complementares assumidos com os trabalhadores, reformados e pensionistas referidos no número anterior.

Cláusula 22ª

Disposições subsidiárias

Em tudo o que não estiver expressamente previsto no presente capítulo serão aplicadas as disposições do Regime de Pensão Complementar referido no n.º 1 da Cláusula 13.ª do presente Acordo.

Cláusula 23ª

Doença

1. Os trabalhadores ao serviço do Banco beneficiam do regime de protecção na doença, nos precisos termos que, em cada momento, se encontrem previstos no Acordo Colectivo de Trabalho do Sector Bancário, outorgado pelo Banco e pelos Sindicatos signatários deste Acordo.

2. A prestação de subsídio de doença a que os trabalhadores tenham direito, por força do disposto no número anterior, não poderá ser, segundo o grupo em que se encontravam colocados à data da passagem à situação de doença, de montante inferior ao do valor ilíquido da retribuição do nível 4, quanto aos trabalhadores do grupo I, ou do nível mínimo de admissão do respectivo grupo, quanto aos restantes.

Cláusula 24ª

Contribuições para os SAMS

1. Para o cálculo das contribuições para os SAMS, a que se referem as alíneas c) e d) do número 4 da cláusula 144.ª do Acordo Colectivo de Trabalho para o Sector Bancário, consideram-se os valores da pensão efectivamente recebida, que integra a pensão da segurança social e a pensão complementar prevista no presente Acordo, decorrente quer das contribuições do Banco, determinadas nos termos dos números 2 a 10 da cláusula 15.ª e da cláusula 17.ª, quer das contribuições dos trabalhadores, determinadas nos termos do número 1 da cláusula 16.ª, ambas do presente Acordo.

2. As contribuições para os SAMS, a efectuar nos termos do número anterior, terão lugar no momento em que sejam disponibilizados aos beneficiários os montantes sobre que incidem, independentemente do recebimento ocorrer sob a forma de capital ou de prestações mensais, nos termos do Plano de Pensões aplicável.

CAPÍTULO V

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 25ª

Comissão paritária

1. É criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições deste Acordo e integrar as suas lacunas.

2. A Comissão é formada por seis membros, um dos quais presidirá, sendo três nomeados pelos Sindicatos signatários e os outros três pelo Banco.

3. Cada parte designará dois membros suplentes.

4. Os membros da Comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5. A Comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.
6. As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando este Acordo, devendo ser depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.
7. Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.
8. Os membros da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.
9. A comissão deverá estar constituída no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste Acordo.
10. Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regulamento.

Cláusula 26ª

Contribuições para os Planos de Pensões de contribuição definida

As contribuições para os Planos de Pensões de contribuição definida a que se referem as cláusulas 15ª, 16ª e 17ª efectuem-se a partir do mês seguinte ao da data de entrada em vigor deste Acordo.

ANEXO I

Grupos Profissionais

GRUPO I

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das Instituições de Crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

GRUPO II

Integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

- Canalizador
- Carpinteiro
- Cozinheiro
- Electricista
- Gráfico
- Gravador
- Marceneiro
- Pedreiro
- Pintor
- Serralheiro
- Telefonista

GRUPO III

Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das Instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do Grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no Grupo IV e nomeadamente:

- Cobrador
- Contínuo
- Guarda
- Motorista
- Porteiro
- Vigilante

NOTA:

Consideram-se contínuos, os trabalhadores que, salvo as situações acidentais previstas neste Acordo, exercem as seguintes tarefas:

- Executa tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das Instituições de Crédito;
- Presta informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;
- Regista, endereça, distribui, estampilha e expede correspondência e outros documentos;
- Ordena e arquiva documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;
- Fotocopia documentos, faz chapagem e serviços de duplicador;
- Transporta documentos sem relevância pecuniária e correio, fora do estabelecimento;
- Executa todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

GRUPO IV

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas e abrange as seguintes funções:

- Limpeza
- Serviço de mesa, copa e bar
- Auxiliar de cozinha
- Serventes

ANEXO II

Anos de permanência em cada Grupo ou Nível para promoções obrigatórias por antiguidade

Níveis	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18				
17				
16				
15				
14				
13				
12				
11				
10	40 anos completos de serviço ou 5 anos completos neste nível, com avaliação positiva de desempenho nos últimos 3 anos, após colocação no nível 10			
9	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível			
8	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível			
7	21 anos completos no Grupo ou 7 anos completos neste nível			
6	14 anos completos no Grupo ou 6 anos completos neste nível			
5	Admissão e 8 anos completos de serviço ou 5 anos completos neste nível	11 anos completos no Grupo ou 6 anos completos neste nível		
4		5 anos completos no Grupo ou 4 anos completos neste nível	10 anos completos no Grupo ou 6 anos completos neste nível	
3		Admissão e até 1 ano completo neste Grupo	4 anos completos no Grupo ou 3 anos completos neste nível	
2			Admissão e até 1 ano Completo neste Grupo	20 anos completos no Grupo ou 16 anos completos neste nível
1				Admissão e até 4 anos completos neste Grupo

ANEXO III

Categorias de funções específicas ou de enquadramento

Os trabalhadores do sector bancário serão classificados nas diferentes categorias profissionais, de acordo com as funções que desempenham como segue:

DIRECTOR – É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da Instituição e na esfera da sua responsabilidade, e que colabora na elaboração de decisões a tomar a nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Na escala hierárquica tem como órgão superior o Conselho de Gestão ou de Administração e como órgãos subalternos todos os demais, dentro do seu pelouro.

DIRECTOR-ADJUNTO OU SUB-DIRECTOR – É o trabalhador que, a nível de Direcção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da competência do Director, cabendo-lhe, quando não depender directamente do Conselho de Gestão, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos. Quando existam as duas categorias, o Subdirector situa-se a nível hierárquico imediatamente inferior a Director-Adjunto.

ASSISTENTE DE DIRECÇÃO – É o trabalhador que, junto do órgão de Gestão ou de Direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe.

CHEFE DE SERVIÇO, DIVISÃO, SECÇÃO, ADMINISTRATIVO DE ESTABELECIMENTO E SECTOR – É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um Serviço, Divisão, Secção, Sector ou outra unidade de estrutura orgânica equivalente da Instituição.

SUBCHEFE DE SERVIÇO, ADMINISTRATIVO DE ESTABELECIMENTO E SECÇÃO – É o trabalhador que colabora, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

GERENTE DE ZONA – É o trabalhador que superintende nas actividades dos estabelecimentos situados em determinada área geográfica. Na escala hierárquica, tem como órgãos superiores os de Gestão ou Direcção.

GERENTE – É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

SUBGERENTE – É o trabalhador que, em plano subordinado, participa na gestão comercial e/ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o Gerente nas suas ausências e impedimentos.

ENCARREGADO-GERAL – É o trabalhador que desempenha exclusivamente as funções de chefia e coordena, em geral, todas as Secções ou Sectores de um mesmo serviço, tendo sob a sua orientação um número de operários igual ou superior a sessenta.

ADJUNTO DE ENCARREGADO-GERAL – É o trabalhador que desempenha funções de auxiliar imediato do Encarregado-Geral no exercício de todas as suas tarefas, cabendo-lhe também substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos e executar outros trabalhos de responsabilidade.

ENCARREGADO DOS GRUPOS II, III E IV – É o trabalhador que executando tarefas normais dos GRUPOS II, III e IV, coordena o trabalho da equipa em que está integrado.

CHEFE DE OFICINA – É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma oficina.

SUBCHEFE DE OFICINA – É o trabalhador que colabora de forma subordinada ao superior hierárquico na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

TÉCNICO:

1. É o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções de natureza técnica que não se enquadrem em qualquer das categorias ou funções definidas neste AE e para as quais seja exigida formação académica ou curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

2. A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Formação técnica e/ou científica, obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que os Órgãos de Gestão reconheçam para o exercício da função;
- b) Desempenho de funções específicas, cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;
- c) Existência de vaga no quadro de Técnicos da Instituição.

3. As funções correspondentes aos diversos graus de técnicos são, genericamente, as seguintes:

- a) **TÉCNICO DE GRAU I** – O que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferências nas diferentes áreas de actuação da Instituição; participa na elaboração e/ou controlo da política e objectivos globais da Instituição; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e/ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos Órgãos de Gestão da Instituição; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante os Órgãos de Gestão ou de Direcção da Instituição, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

Quando em representação da Instituição, incumbe-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade.

- b) **TÉCNICO DE GRAU II** – O que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e/ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da Instituição.

Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior.

Pode representar a Instituição em assuntos da sua especialidade.

- c) **TÉCNICO DE GRAU III** – O que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e/ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superiores ou, esporadicamente, iguais.

Pode representar a Instituição em assuntos da sua especialidade.

- d) **TÉCNICO DE GRAU IV** – O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da Instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo.

Pode representar a Instituição em assuntos da sua especialidade.

INSPECTOR-CHEFE – É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da Instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

INSPECTOR – É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da Instituição e exerce funções de auditoria.

INSPECTOR ADJUNTO OU SUBINSPECTOR – É o trabalhador que, de forma subordinada, inspeciona todas as actividades da Instituição, exerce funções de auditorias e, sem carácter sistemático, substitui os inspectores relativamente a algumas das actividades da inspecção.

AUXILIAR DE INSPECÇÃO – É o trabalhador que executa tarefas de apoio ao Inspector ou ao Inspector-Adjunto/Subinspector no exercício da inspecção.

ANALISTA COORDENADOR DE ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS (O M) E INFORMÁTICA – É o trabalhador que quer em projectos de automatização de sistemas, quer em projectos típicos de O M para além das atribuições de Analista, coordena as actividades das equipas-projecto, define a sua composição, planifica e controla o seu funcionamento. Conjuntamente com os Analistas fixa as grandes linhas de desenvolvimento dos projectos, concebe novos esquemas de organização e novos sistemas de tratamento da informação, apresentando propostas de alteração das cadeias de processamento, promove contactos com os utilizadores e elabora os respectivos relatórios. Elabora o caderno de encargos nos projectos que envolvam meios informáticos.

ANALISTA DE SISTEMAS – É o trabalhador que, pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da Instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e

manutenção. Avalia os sistemas de informação, assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamento sempre que necessário e conveniente. Trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas. Promove a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

ANALISTA PROGRAMADOR – É o trabalhador que, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática e, ainda, eventualmente de Analista de O. M. Assegura a manutenção dos programas, isoladamente, ou integrado em equipas-projecto.

ANALISTA DE ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS – É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na Instituição que assegurem a maior eficácia e segurança.

GESTOR DE CLIENTE – É o trabalhador a quem são conferidos poderes delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que lhe está atribuída, com o objectivo de satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

AGENTE DE ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS – É o trabalhador que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o Analista de Organização e Métodos.

ANALISTA DE INFORMÁTICA – É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

OPERADOR PRINCIPAL – É o trabalhador que coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

PROGRAMADOR DE INFORMÁTICA – É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

OPERADOR DE INFORMÁTICA – É o trabalhador que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e/ou unidades periféricas.

SOLICITADOR – É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva Câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

PROMOTOR COMERCIAL

1. É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e as Instituições, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade destas, no sentido de os interessar pelos seus serviços.

2. A classificação como Promotor Comercial depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Conhecimento de técnica bancária em geral e da Instituição em particular;
- b) Conhecimento do funcionamento interno dos vários órgãos da Instituição;
- c) Conhecimento dos serviços prestados pela Instituição e suas condições;
- d) Conhecimento de legislação bancária;
- e) Aptidão para relações humanas.

CAMBISTA – É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e/ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo e/ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com Bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades do Banco e dos clientes ou as solicitações do mercado.

ASSISTENTE SOCIAL – É o trabalhador que ajuda a resolver problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos ou grupos, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos ou externos, utilizando o estudo, a interpretação e o diagnóstico em relações profissionais individualizadas ou de grupo; procura detectar necessidades; estuda soluções possíveis para os problemas e auxilia a sua resolução; realiza estudos de carácter social e trabalhos de investigação para aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; usa a entrevista, a prospecção social e a dinamização de potencialidades a nível individual, interpessoal e intergrupar.

SECRETÁRIO – É o trabalhador adstrito ao Conselho de Administração, Conselho de Gestão e Direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

ENFERMEIRO – É o trabalhador que, possuindo habilitações próprias, exerce, directa ou indirectamente, funções que visem o equilíbrio da saúde dos restantes trabalhadores, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.