

## **Acordo de empresa entre o BNP Paribas - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito**

##### **SECÇÃO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito geográfico**

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se na área de intervenção geográfica de cada sindicato.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito pessoal**

1- O acordo obriga, por um lado, o BNP Paribas - Sucursal em Portugal, doravante designada sucursal, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados no sindicato outorgante e total ou maioritariamente afetos ao desenvolvimento e à execução de serviços de suporte à atividade internacional do grupo económico BNP Paribas, que não correspondam a receção de depósitos ou outros fundos reembolsáveis, nem a transações e operações de crédito e de débito respeitantes a entidades com estabelecimento estável em território nacional e registadas contabilisticamente nos livros da mesma sucursal.

2- Os serviços de suporte a que alude o número anterior visam desenvolver atividades que operam a nível mundial, servindo clientes internacionais, em nada se relacionando com a - nem influenciando diretamente na - atividade bancária portuguesa exercida pela sucursal.

3- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo um empregador e cerca de 250 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O acordo entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência do acordo é de dois anos, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- A negociação, denúncia e revisão do acordo, em tudo o nele não previsto, seguem os termos previstos na lei.

4- A tabela salarial, bem como as suas revisões 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.

5- Em caso de caducidade do acordo e sem prejuízo do disposto na lei, até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação coletiva mantêm-se os efeitos já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição mensal efetiva e ao plano complementar de pensões.

### **SECÇÃO II**

#### **Relação entre outorgantes**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Execução do acordo**

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Interpretação e integração do acordo**

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

2- A comissão é composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelo sindicato signatário e outros dois pela sucursal.

3- Cada parte designa um elemento suplente.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que esteja presente um elemento nomeado por cada parte, efetivo ou suplente.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

7- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8- A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor do acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

##### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Conflitos relativos às relações individuais de trabalho**

A sucursal e os trabalhadores podem, por acordo e com vista a maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Condições e critérios de admissão**

Compete à sucursal contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Enquadramento em categorias profissionais**

Os trabalhadores são classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I, atentas as funções efetivamente desempenhadas.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Níveis retributivos**

Os trabalhadores têm direito a auferir mensalmente retribuição de valor não inferior ao previsto no anexo II para a respetiva categoria profissional.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1- À generalidade dos contratos de trabalho por tempo indeterminado aplica-se o período experimental previsto na lei.

2- Aos contratos de trabalho por tempo indeterminado para o exercício de funções de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou de confiança, o período experimental é de cento e oitenta dias.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Exercício de funções de categoria profissional superior à do trabalhador**

1- O exercício, por período superior a trinta dias consecutivos, de funções de categoria profissional superior àquela em que o trabalhador se encontra classificado, confere-lhe direito a receber a retribuição correspondente àquela categoria durante todo o período que o referido exercício perdurar.

2- Salvo em casos de substituição, o trabalhador designado para exercer funções de determinada categoria profissional tem direito a ser classificado nesta, após um ano consecutivo de exercício efetivo dessas funções.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Classificação profissional**

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- O trabalhador pode ser classificado em categoria profissional não prevista no anexo I se as funções a exercer não se integrem em nenhuma delas.

3- A sucursal obriga-se a dar a conhecer ao sindicato outorgante a nova categoria profissional em que classificar o trabalhador, respetivo conteúdo funcional e nível retributivo.

4- Os trabalhadores classificados nas novas categorias profissionais não podem auferir retribuição base inferior à menor das previstas no anexo II.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Determinação da antiguidade**

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado, em território nacional ou no estrangeiro, à sucursal ou a qualquer outra entidade integrante do grupo económico BNP Paribas.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Carreira profissional**

Por promoção entende-se a passagem de categoria inferior para outra a que corresponda nível retributivo superior.

**CAPÍTULO III**

**Direitos, deveres e garantias**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Exercício da atividade sindical**

1- Sem prejuízo dos direitos legalmente conferidos, o sindicato pode dispor, globalmente, na sucursal, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direção, no conselho de gerência dos SAMS, nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Até 50 trabalhadores sindicalizados: 1 trabalhador;
- b) Entre 51 e 500 trabalhadores sindicalizados: 4 trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados: 6 trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 2000 trabalhadores sindicalizados: 8 trabalhadores;
- e) Entre 2001 e 2500 trabalhadores sindicalizados: 9 trabalhadores;
- f) Entre 2501 e 3000 trabalhadores sindicalizados: 11 trabalhadores;
- g) Por cada fração de 1000 para além de 3000: 1 trabalhador.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é computado o número de trabalhadores sindicalizados no ativo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela sucursal.

3- Por acordo com a sucursal, o sindicato pode solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo aquele os respetivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato contratante dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de quinze e de três dias úteis, conforme se trate, respetivamente, de candidatos a órgão central ou de candidatos a órgão regional ou de empresa do sindicato.

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, das direções sindicais.

6- Os trabalhadores indicados no número 1 têm direito ao recebimento das gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela sucursal como recompensa ou prémio, que nestes casos são atribuídas pela média paga aos trabalhadores com as mesmas funções.

7- O disposto no número anterior não é aplicável ao trabalhador que, relativamente ao ano civil anterior ao da eleição para os cargos indicados no número 1, não tenha auferido as gratificações ou prestações em causa.

8- Para o exercício da atividade sindical, constituem ainda direitos dos trabalhadores:

a) Dispor para a atividade dos delegados sindicais de local e meios materiais apropriados ao exercício das suas funções;

b) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da sucursal, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas por aquela;

c) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

d) Afixar nas instalações da sucursal e em local apropriado, reservado para o efeito pela mesma, informações do seu interesse;

e) Exigir da sucursal o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas naquele ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A sucursal desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-á ao mesmo sindicato até ao dia dez do mês imediatamente seguinte, acompanhado de mapa discriminativo que permita conferir a exatidão dos valores entregues ou de suporte magnético que contemple igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respetivo.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à sucursal, assim o autorizem.

3- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo, devendo conter o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser expressamente revogada.

4- A declaração de autorização, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à sucursal.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores e deveres da sucursal

1- Sem prejuízo das garantias dos trabalhadores previstas na lei, é proibido à sucursal:

a) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

b) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>

2- Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, cabe à sucursal:

a) Prestar ao sindicato, em tempo útil, mas não podendo exceder sessenta dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

b) Adotar as melhores práticas para compensar de modo adequado o mérito dos trabalhadores, designadamente por via da implementação de sistema de avaliação de desempenho, de periodicidade em regra anual, podendo resultar benefício patrimonial para o trabalhador.

3- A prestação de informação ao trabalhador pela sucursal pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Quando colocados em funções de direção ou chefia e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

b) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Proteção especial em caso de morte e invalidez do trabalhador

1- A sucursal obriga-se a segurar os trabalhadores contratados por período indeterminado de tempo pelo risco vida, mediante seguro não contributivo, cujo capital base seguro corresponda à retribuição anual efetiva.

2- O seguro de vida referido no número anterior acresce à proteção legalmente devida por acidente de trabalho e proporciona ao trabalhador, em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, ou ao beneficiário pelo mesmo indicado, em caso da sua morte, o pagamento de quantia correspondente a:

a) Um ano de retribuição efetiva, se o trabalhador, à data da eventualidade, for solteiro, viúvo, divorciado ou separado

judicialmente de pessoas e bens;

b) Dois anos de retribuição efetiva, se o trabalhador, à data da eventualidade, for casado ou unido de facto, nos termos legalmente reconhecidos;

c) Acréscimo de 25 % de um ano de retribuição efetiva, por cada filho menor de 25 anos do trabalhador.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1- A sucursal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade ou para qualquer localidade do concelho onde resida.

2- Quando o trabalhador exerça a sua atividade nos concelhos de Coimbra, Lisboa ou Porto, pode ser transferido para concelhos limítrofes do respetivo local de trabalho.

3- Fora dos casos previstos nos números 1 e 2, a sucursal não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos nos números 2 e 3, a sucursal deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de trinta dias.

5- A sucursal deve custear as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador, ou, quando não haja mudança de residência, o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, no valor correspondente ao custo dos transportes coletivos.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Cedência ocasional de trabalhadores**

1- A sucursal pode temporariamente ceder e ser cessionária de trabalhadores de empresas do grupo económico BNP Paribas ou de entidades, independentemente da natureza societária, com quem partilhe estruturas organizativas.

2- O acordo de cedência deve revestir forma escrita e conter declaração de concordância do trabalhador, também quanto às respetivas condições, incluindo a duração do tempo de trabalho, bem como a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigora pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respetivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto retributivo que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

8- A sucursal envia ao sindicato respetivo listagem dos trabalhadores que tenham sido objeto de cedência no mês anterior.

## CAPÍTULO IV

### **Prestação de trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Modo de prestação de trabalho**

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efetuado a tempo completo em situação comparável.

2- É estabelecido regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculta essa mesma prerrogativa, designadamente no caso de assistência a filhos, enteados, adotados e adotandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes e, ainda, quando haja acordo nesse sentido entre o trabalhador e a sucursal.

3- Na admissão em regime de tempo parcial, deve a sucursal dar preferência a pessoa com responsabilidades familiares, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho a termo**

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da sucursal e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Pode, ainda, ser celebrado contrato de trabalho a termo no caso de lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como de início de laboração de estabelecimento.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Processo individual**

1- A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à admissão, categoria profissional, retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, repressões registadas e outras sanções mais graves aplicadas e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo

seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

## SECÇÃO II

### Duração do trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

Sem prejuízo dos regimes especiais previstos neste acordo, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de oito e de quarenta horas, respetivamente.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1- A sucursal pode definir o período normal de trabalho em termos médios, caso em que este não pode exceder dez horas diárias e cinquenta horas semanais.

2- Para os limites previstos no número anterior são contadas todas as horas de trabalho, exceto as de trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- A sucursal pode aplicar o regime previsto nos dois números anteriores ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, quando, pelo menos, 60 % dos trabalhadores dessa estrutura sejam abrangidos pelo presente acordo.

4- A duração média do trabalho é apurada por referência a período não superior a doze meses.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Registo de tempos de trabalho

A sucursal deve, nos termos da lei, manter registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por intervalo de uma hora.

2- O trabalhador que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possa interromper o seu trabalho no período de intervalo previsto deve retomar o serviço com igual atraso.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, o trabalhador tem direito a intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas de trabalho, ainda que suplementar.

4- A sucursal pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não são descontados no período normal de trabalho, salvo se tiverem sido pedidos pelos trabalhadores.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções o justifique.

2- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição adicional não inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia útil.

3- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de três meses.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- É noturno o trabalho prestado no período legalmente previsto.

2- São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Assistência inadiável a ascendentes, dependentes de terceiros;
- d) Assistência a filhos com deficiência ou doença crónica;
- e) Frequência noturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- f) Residência distante do local de trabalho e a impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- g) Gravidez e amamentação;
- h) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

3- Recusada injustificadamente a dispensa pela sucursal, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho noturno.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado na sucursal é aplicável o disposto na lei, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

- a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados em que haja lugar a prestação de trabalho suplementar, salvo em caso de força maior.

3- A nível global da sucursal, não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do limite máximo que seria possível caso todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto na alínea a) do número 2.

4- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou

realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

6- Consideram-se motivos atendíveis:

a) Participação na vida sindical;

b) Assistência inadiável ao agregado familiar;

c) Assistência inadiável a ascendentes, dependentes de terceiros;

d) Assistência a filhos com deficiência ou doença crónica;

e) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

f) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;

g) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

7- Recusada injustificadamente a dispensa pela sucursal, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar.

8- É proibida a prestação de trabalho suplementar nos intervalos de descanso previstos neste acordo.

9- A sucursal comunica à comissão ou secção sindical ou ao delegado sindical, conforme os casos, a prestação de trabalho suplementar e as razões que o justificam, sempre que para isso seja solicitada.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Prestação de trabalho em dia feriado**

1- O trabalhador que preste trabalho normal, no seu horário de trabalho, em dia feriado tem direito a descanso compensatório correspondente a metade do número de horas prestadas e a acréscimo de 50 % do valor da retribuição.

2- O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.

#### CAPÍTULO V

##### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- O trabalhador que preste serviço, total ou parcialmente, em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a correspondente dia completo de descanso, a gozar dentro dos três dias úteis imediatos.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Dispensa**

1- Cada trabalhador está dispensado do dever de assidui-

dade um dia completo e um meio-dia em cada ano civil, em momentos a acordar com o empregador ou a determinar por este, na falta de acordo.

2- A dispensa prevista no número anterior substitui o gozo de quaisquer feriados facultativos ou outros períodos de dispensa da prestação de trabalho, decorrentes de regulamentação coletiva, contrato de trabalho ou prática do setor ou da empresa.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1- O período anual de férias é de vinte e cinco dias úteis.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- Os períodos de descanso compensatório e a dispensa prevista na cláusula anterior podem ser gozados cumulativamente com as férias, por opção do trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Férias seguidas ou interpoladas**

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a sucursal e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias úteis de férias.

#### CAPÍTULO VI

##### **Retribuição e outras prestações pecuniárias**

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Retribuição**

1- Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

a) **Retribuição base:** a prestação correspondente à atividade do trabalhador no período normal de trabalho, não podendo ser inferior à retribuição ilíquida prevista no anexo II para cada categoria profissional;

b) **Retribuição mensal efetiva:** a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende a retribuição base, bem como qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo.

3- Não integram a retribuição mensal efetiva as prestações devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e equivalentes;

c) Subsídios infantil e de estudo;

d) Subsídio de refeição.

4- O valor de todas as prestações pecuniárias estabelecidas neste acordo considera-se ilíquido de impostos e taxas legais.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Retribuição e subsídio de férias**

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

3- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita, salvo nos casos de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou por licença sem retribuição, se o trabalhador já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de Dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Ao trabalhador é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, subsídio de refeição no valor ilíquido de 9,03 € (nove euros e três cêntimos), pago mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a subsídio de refeição de valor proporcional ao dos trabalhadores em regime de tempo completo.

3- Não há lugar ao pagamento de subsídio de refeição quando o trabalhador, por motivo de deslocação, não suporte o custo da refeição ou receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço.

4- As ausências dos trabalhadores quando ao serviço do sindicato ou da comissão de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Despesas em deslocações**

1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2- As despesas de transporte são compensadas nas condições seguintes:

a) É pago pela sucursal o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião é utilizada a classe turística;

c) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a sucursal paga-lhe por quilómetro de acordo com a fórmula seguinte, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da sucursal para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30 x preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;

d) Só podem ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a sucursal.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas mediante a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias são cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

a) Em território português ..... 40 euros;

b) No estrangeiro ..... 90 euros.

5- O disposto no número anterior é aplicável com as seguintes adaptações, no caso de as despesas de alimentação durante a deslocação não serem total ou parcialmente suportadas pelo trabalhador:

a) Quando as despesas de alimentação atinentes às três principais refeições diárias (pequeno almoço, almoço e jantar) não careçam de ser suportadas pelo trabalhador, o valor da ajuda de custo previsto no número anterior é reduzido para um quinto;

b) Quando as despesas de alimentação atinentes ao pequeno-almoço e a uma refeição diária (almoço ou jantar) não careçam de ser suportadas pelo trabalhador, o valor da ajuda de custo previsto no número anterior é reduzido para um terço;

c) Quando as despesas de alimentação atinentes ao pequeno-almoço não careçam de ser suportadas pelo trabalhador, o valor da ajuda de custo previsto no número anterior é reduzido para dois terços.

6- Nos dias de partida e de chegada, o valor da ajuda de custo previsto no número 4 é reduzida a um terço, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

7- Para além do previsto nos anteriores números anteriores, a sucursal reembolsa o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas e impostas pelo cabal desempenho da sua missão no âmbito da deslocação.

8- O trabalhador que tenha de se deslocar em serviço den-

tro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho é reembolsado das despesas impostas pela deslocação.

9- A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

10- À exceção do disposto nos números 2 e 3, o regime previsto na presente cláusula não é aplicável a deslocação para formação profissional, cabendo à sucursal o pagamento das correspondentes despesas, em termos por esta a definir, tendo designadamente em conta o custo de vida no local de destino e os gastos extraordinários comprovadamente efetuados pelo trabalhador por efeito da necessidade de deslocação.

11- O trabalhador deslocado no estrangeiro que exerça funções sujeito à autoridade e inserido na organização de entidade local integrante do grupo económico BNP Paribas, tem direito a auferir a retribuição devida por esta entidade pelo exercício de funções equivalentes, bem como ao pagamento das despesas de deslocação e estadia, não sendo aplicável o disposto na presente cláusula.

## CAPÍTULO VII

### Sanções e regime disciplinar

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1- Exceto quanto à sanção de repreensão, o poder disciplinar exerce-se mediante procedimento disciplinar escrito, a que se aplicam as regras previstas na lei para aplicação da sanção de despedimento com justa causa, com as especialidades constantes dos números seguintes.

2- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para responder à nota de culpa.

3- O trabalhador pode assistir e fazer-se representar nos atos de instrução do procedimento disciplinar.

4- Em regra, as diligências probatórias posteriores à resposta à nota de culpa devem ser realizadas nos noventa dias subsequentes ao respetivo requerimento.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1- Sem prejuízo do disposto na lei, as sanções pecuniárias aplicadas ao trabalhador, por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, o total de dez dias de retribuição.

2- A sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder vinte e quatro dias por infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Sanção abusiva

1- Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente cometidas de fiscalização do cumprimento das condições de trabalho, o incumprimento deste

acordo;

b) Depor em juízo ou em procedimento disciplinar interno, arrolado por colega de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção disciplinar quando tenha lugar:

a) até um ano após a apresentação de candidatura a funções sindicais ou em comissão de trabalhadores, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estivesse ao serviço da sucursal;

b) até cinco anos após o termo do exercício das funções referidas na alínea anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

2- Se durante o prazo previsto no número anterior o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou em gozo de licença sem retribuição, a sanção pecuniária ou de suspensão com perda de retribuição e de antiguidade é executada no mês imediatamente seguinte ao do regresso ao serviço.

## CAPÍTULO VIII

### Benefícios sociais

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Assistência médica

1- É assegurada a assistência médica por um Serviço de Assistência Médico-Social - SAMS - ou outra entidade equivalente que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados, nos termos dos números seguintes.

2- O SAMS constitui entidade autónoma, dotado das verbas referidas no número 4 desta cláusula e gerido pelo sindicato respetivo.

3- O SAMS proporciona aos seus beneficiários serviços e participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4- Constituem contribuições obrigatórias para o SAMS as seguintes:

a) A cargo da sucursal:

a.a) A verba correspondente a 6,50 % da retribuição mensal efetiva do trabalhador no ativo e do trabalhador falecido no ativo, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

a.b) A verba correspondente a 6,50 % do subsídio de doença atribuído pela segurança social ao trabalhador em situação de doença prolongada, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

a.c) A verba correspondente a 6,50 % da pensão efetivamente auferida, em função do tempo de serviço prestado para a sucursal, incluindo a pensão da Segurança Social e a decorrente do plano complementar de pensões previsto na



cláusula 50.<sup>a</sup>, pelo trabalhador reformado, por invalidez ou velhice, e pelo trabalhador falecido em situação de reforma.

b) À verba referida na subalínea anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de Maio e Novembro de cada ano;

c) A cargo do trabalhador no ativo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efetiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

d) A cargo do trabalhador em situação de doença prolongada: a verba correspondente a 1,50 % do subsídio de doença que lhe for atribuído pela Segurança Social, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

e) A cargo do reformado, por invalidez ou velhice, bem como do pensionista de sobrevivência relativamente a trabalhador falecido no ativo ou em situação de reforma: a verba correspondente a 1,50 % da pensão efetivamente auferida pelo trabalhador em causa, em função do tempo de serviço prestado para a sucursal, incluindo a pensão da Segurança Social e a decorrente do plano complementar de pensões previsto na cláusula 50.<sup>a</sup>

5- São beneficiários do SAMS os titulares das prestações em relação às quais a sucursal é obrigada a contribuir, nos termos da alínea a) do número 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical.

6- São beneficiários do SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse sindicato e beneficiários do SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste sindicato, beneficiando os demais trabalhadores bancários do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o respetivo local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro destes três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

7- Os trabalhadores que se desfiliam mantêm o direito a beneficiar do SAMS do sindicato em que estavam filiados enquanto não se sindicalizarem noutra entidade.

8- São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas na alínea a) do número 4 desta cláusula, nos termos dos regulamentos internos adotados pelo SAMS.

9- A sucursal remete ao SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no número 4 desta cláusula.

10- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores que, à data da passagem à situação de reforma, não se encontrem ao serviço da sucursal ou de qualquer outra entidade empregadora que contribua para o SAMS.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

1- É atribuído aos trabalhadores subsídio mensal por cada filho no valor de 24,94 euros, nas condições dos números seguintes.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade, até Setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3- O subsídio referido no número 1 desta cláusula é pago

conjuntamente com a retribuição.

4- O presente subsídio não é considerado retribuição para nenhum dos efeitos previstos neste acordo.

5- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da sucursal, o subsídio é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal, exceto se este for atribuído a ambos, caso em que o respetivo valor é repartido, em partes iguais, pelos dois.

6- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença, bem como, no caso da sua morte, aos seus filhos, enquanto estes reunirem as condições para a sua atribuição.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade: 27,82 euros;

b) 5.º e 6.º ano de escolaridade: 39,33 euros;

c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade: 48,92 euros;

d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade: 59,47 euros;

e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior: 68,11 euros.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores são abrangidos por plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições dos próprios e da sucursal.

2- O valor da contribuição é fixado em 1,5 % a cargo da sucursal e 1,5 % a cargo do trabalhador, incidente sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre os subsídios de férias e de Natal.

3- Cada trabalhador deve indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto em que a sucursal deve creditar o valor mensal das contribuições, na forma de adesão pessoal, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4- Na falta de indicação pelo trabalhador, cabe à sucursal decidir sobre o fundo em que deve creditar o produto das contribuições.

5- A alteração da escolha referida no número 3 só pode verificar-se decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pela sucursal e respetivo rendimento só pode ser utilizado nas condições definidas no presente acordo para estas eventualidades.

7- O pagamento dos benefícios referidos no número ante-

rior e dos resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento deve ser realizado nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento é atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à morte do trabalhador, o valor que lhe caberia é repartido, em partes iguais, pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento é repartido, em partes iguais, pelos herdeiros legais do trabalhador.

9- A sucursal deve estabelecer as regras e procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

## CAPÍTULO IX

### Saúde e segurança

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Formação

1- A sucursal deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação ativa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente com o apoio do Instituto de Formação Bancária.

2- A sucursal deve assegurar, nas ações de formação que venha a desenvolver, a participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde no local de trabalho

A sucursal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objetivo facultar ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho, nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- A sucursal é obrigada a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

## CAPÍTULO X

### Disposições finais

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

1- São incorporadas no acordo, dele fazendo parte inte-

grante, as alterações que sejam introduzidas no acordo coletivo de trabalho do sector bancário em resultado do processo negocial em curso à entrada em vigor do presente acordo, que vinculem o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e respeitem às matérias de exercício da atividade sindical, transferência do trabalhador para outro local de trabalho, subsídios de férias e Natal e assistência médica.

2- Os outorgantes do acordo obrigam-se a praticar os atos e cumprir as formalidades necessários à integral eficácia do disposto no número anterior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Aplicação

As relações de trabalho abrangidas pelo âmbito definido na secção I do capítulo I são exclusivamente regidas pelo acordo, não tendo aplicação os acordos coletivos de trabalho do sector bancário.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

Os trabalhadores são classificados nas diferentes categorias profissionais, de acordo com as funções que desempenham, como segue:

*Administrativo* - É o trabalhador que organiza e executa atividades administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da sucursal. Elabora estudos, executa tarefas e toma decisões correntes; pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

*Chefe de divisão* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da sucursal, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

*Director* - É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões, no quadro das políticas e objetivos da sucursal 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 ordenação das atividades 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 *subdirector* - É o trabalhador que, a nível de direção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes atividades da competência do diretor, cabendo-lhe, quando não depender diretamente do conselho de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou

impedimentos. Quando existam as duas categorias, o sub-diretor situa-se a nível hierárquico imediatamente inferior a diretor-adjunto.

**Escriturário** - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do departamento onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, pareceres técnicos e outros documentos, manual ou eletronicamente, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe compete; examina o correio recebido, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; procede à aplicação e ao controlo dos procedimentos internos; atualiza e trabalha dados manual e eletronicamente; elabora, ordena ou prepara documentos relativos a encomendas e quaisquer outras transações; solicita e recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em sistema os pagamentos de contas e envia, manual ou eletronicamente, recibos; regista as receitas e despesas, assim como outras operações financeiras e contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; preenche, manual ou eletronicamente, formulários oficiais relativos ao pessoal ou à sucursal; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos.

Escalões
Escriturário principal
Escriturário especializado
Escriturário

**Documentista** - É o trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da sucursal; faz a seleção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos técnicos relevantes e estabelece a circulação, manual ou eletronicamente, destes e de outros documentos pelos diversos sectores da sucursal; organiza e mantém atualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objetivos a prosseguir; faz o arquivo e/ou o registo de entrada e saída de documentação.

**Supervisor** - É o trabalhador que orienta grupo de trabalhadores segundo diretrizes superiormente fixadas, exigindo conhecimentos dos processos de atuação.

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

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;

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 atuação da sucursal; participa na elaboração e/ou controlo da política e objetivos globais da sucursal no âmbito do «Projeto»; elabora pareceres, estudos, análises e projetos de natureza técnica e/ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da sucursal; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é diretamente responsável perante os órgãos de gestão ou de direção da sucursal, 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 projetos 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 diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a sucursal 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 projetos 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, respetivamente, grau ou nível superiores ou, esporadicamente, iguais. Pode representar a sucursal em assuntos da sua especialidade.

## ANEXO II

### Níveis retributivos

Categoria profissional	Retribuição base mensal
Administrativo	850,00 €
Técnico operações	
Escriturário	875,00 €
Escriturário especializado	925,00 €
Operacional junior	
Analista reconciliação junior	
Documentista	975,00 €
Operacional	
Escriturário principal	1 050,00 €
Especialista operacional	
Gestor de operações	

Supervisor	
Analista reconciliação senior	1 250,00 €
Gestor operações senior	
Chefe secção	1 400,00 €
Chefe divisão	1 515,00 €
Técnico grau III	1 600,00 €
Técnico grau II	1 850,00 €
Subdiretor	
Adjunto de responsável Departamento	2 025,00 €
Diretor adjunto	
Técnico grau I	2 225,00 €
Responsável departamento	
Diretor	2 650,00 €

Lisboa, 13 de Julho de 2015.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*Paulo de Amaral Alexandre*, mandatário.

*José Maria Pastor de Oliveira*, mandatário.

Pelo BNP Paribas - Sucursal em Portugal:

*Jean-Marc Georges Louis Pasquet*, mandatário.

*Luciano Joaquim Dinis Salgueiro*, mandatário.

Depositado em 20 de julho de 2015, a fl. 176 do livro n.º 11, com o n.º 89/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial**

Alteração parcial do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, com a declaração de retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2009 e da alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2011.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência**

- 1- ...
- 2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 24 meses.
- 3- ...
- 4- ...
- 5- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano, com início em 2015.

#### **CAPÍTULO V**

##### **Retribuição e outros abonos**

#### **Cláusula 15.ª**

##### **Diuturnidades**

- 1- Os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de cinco e assim escalonada:

Tempo de antiguidade na empresa (escalões)	Valor diuturnidade (em euros)	
	2015	2016
1.º escalão - completados 4 anos	30	41
2.º escalão - completados 8 anos	50	61
3.º escalão - completados 12 anos	70	81
4.º escalão - completados 16 anos	90	101
5.º escalão - completados 20 anos	110	121

- 2- ...

#### **CAPÍTULO XI**

##### **Disposições gerais e transitórias**

#### **Cláusula 49.ª**

##### **Âmbito do AE**

O AE abrange um empregador e 54 trabalhadores.

Setúbal, 9 de Junho de 2015.

Pela Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA:

*Pedro Manuel Martins Bruno*, administrador.

*João Pedro Pereira Nunes Madeira*, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

*Manuel António Amaral Monteiro*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante: