



Comunicado n.º 13/2012

PROCESSO BPN

OUTORGA DO ACORDO DE EMPRESA DO BPN

Após processo negocial, foi outorgado no dia 30 de Março p.p. (data limite para assinatura do contrato de aquisição do BPN pelo Banco BIC) o Acordo de Empresa do BPN (AE do BPN), aguardando-se a sua publicação no Boletim de Trabalho e Emprego.

Como oportunamente foi comunicado, a proposta de AE do BPN correspondia essencialmente ao teor do Acordo de Empresa do Banco BIC, tendo a sua prévia outorga sido considerada imprescindível para a conclusão da aquisição do BPN por parte daquela Instituição de Crédito.

Do Acordo de Empresa do BPN, que se encontra disponível para consulta no site do SNQTB, em Publicações / SNQTB / Circulares e Comunicados 2012, destaca-se, sinteticamente, o seguinte:

Antiguidade: Para todos os efeitos previstos neste Acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão no Banco BPN, nas condições contratadas. (Cláusula 12.^a)

Transferências de local de trabalho: podem ocorrer no município de residência ou colocação do trabalhador; num raio de 40 km do seu local de trabalho ou 60 km da sua residência; nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto. Igualmente poderá ocorrer nos casos de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador. (Cláusula 26.^a)

Períodos normais de trabalho e horário de trabalho: O período normal de trabalho diário e semanal continua a ser de sete e trinta e cinco horas, respectivamente. Quanto ao horário de trabalho as sete horas diárias serão repartidas em dois períodos entre as 8 e as 20h00. (Cláusulas 33.^a e 34.^a)

Férias: mantêm-se os 25 dias úteis de férias. (Cláusula 51.^a)



Diuturnidades: mantém-se o regime do ACT do Sector Bancário, sendo prevista mais uma (a oitava) diuturnidade. Foi salvaguardado que as diuturnidades vencidas anteriormente à entrada em vigor do AE do BPN contam para efeitos do número máximo de diuturnidades. (Clausulas 82.^a e 134.^a)

Participação nos lucros: passou a estar prevista a possibilidade dos trabalhadores poderem beneficiar de participação nos lucros. (Cláusula 88.^a)

Complemento ao abono de família: O Acordo de Empresa do Banco BIC não previa a atribuição de subsídio infantil e de estudo, que assim não se encontram previstos no AE do BPN. Todavia, está prevista a atribuição de um complemento ao abono de família. (Cláusula 89.^a)

Segurança Social: os trabalhadores do Banco são abrangidos pelo regime geral de segurança social, designadamente nos termos Decreto-Lei n.º 88/2012 de 11 de Abril, aprovado pelo Governo. Nos termos deste diploma legal, que determinou a transferência do Fundo de Pensões do BPN para a Caixa Geral de Aposentações, a contribuição para a Segurança Social é de 11% para o trabalhador e 23,75 % para entidade empregadora. Foi ainda previsto um plano complementar de pensões. (Cláusulas 113.^a e 114.^a)

Assistência médica e cuidados de saúde: Mantém-se, na íntegra, o regime de assistência pelos Serviços de Assistência Médico-Social, designadamente o SAMS/QUADROS para os sócios do SNQT. (Cláusulas 113.^a a 115.^a)

Empréstimos para habitação: mantém-se a atribuição de crédito à habitação nos termos já existentes. (Cláusulas 120.^a a 124.^a)

Categorias Profissionais: a maioria das categorias profissionais existentes foram mantidas, sendo prevista a reclassificação. (Cláusula 133.^a)

Tabela Salarial: além da tabela salarial contemplar os mesmos níveis e valores da tabela do ACT do Sector Bancário, são ainda previstos dois escalões adicionais em cada nível permitindo assim uma progressão remuneratória vertical e horizontal. (Anexo III)



A terminar, cabe dizer que, como é do conhecimento geral, a especial situação do BPN e o contexto do respectivo processo de privatização não deixou de, inevitavelmente, ter efeitos sobre a negociação deste Acordo de Empresa.

Todavia, mediante os esforços desenvolvidos, foi possível concluir a negociação de um Acordo de Empresa que, no essencial, assegurou a manutenção dos direitos mais relevantes dos trabalhadores abrangidos e permite preservar o respectivo quadro de protecção sócio-laboral.

Lisboa, 17 de Abril de 2012

A DIRECÇÃO