

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Acordo colectivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras.

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações às cláusulas 2.^a, n.º 1, 45.^a, n.º 2, 46.^a, 47.^a, n.º 4, 56.^a, n.º 7, 69.^a, n.º 3, com aditamento dos n.ºs 8 e 9, 106.^o, n.ºs 4 e 6, 116.^a, 120.^a, 123.^a, n.º 1, 125.^a, 126.^a, 127.^a e 154.^o, n.º 1, e aos anexos II e VI, bem como aditar a cláusula 170.^a, todos do ACT do sector bancário, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2009, com as ressalvas publicadas no mesmo *Boletim*, 1.^a série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 41, de 8 de Novembro de 1995, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 5, de 8 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998 (SBC), 24, de 29 de Junho de 1998 (SBN e SBSI), 24, de 29 de Junho de 1999, 25, de 8 de Julho de 2000, 24, de 29 de Junho de 2001, 26, de 15 de Julho de 2002, e 26, de 15 de Julho de 2003, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as instituições de crédito e as sociedades financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 32 empregadores e estimando-se em 54 343 os trabalhadores abrangidos. As profissões abrangidas pelo presente acordo são as descritas nos anexos I, III e IV.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

Cláusula 45.^a

Competência das instituições

1 — *(Iguar.)*

2 — A instituição, observados os procedimentos previstos na lei, pode elaborar regulamentos internos, os quais serão enviados aos sindicatos para conhecimento.

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

Cláusula 46.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficarão sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo dos

regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo ou na lei.

2 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

3 — Será estabelecido um regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculte essa mesma prerrogativa, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, ou incapazes e ainda quando houver acordo nesse sentido com a instituição.

4 — Na admissão em regime de tempo parcial a instituição dará preferência em favor de pessoa com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

Cláusula 47.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — O contrato de trabalho a termo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;

b) Dois anos, nos demais casos previstos no número anterior;

c) Três anos, nos restantes casos.

5 — *(Iguar.)*

Cláusula 56.^a

Trabalho suplementar

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

7 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadoras grávidas e trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 meses;

c) Trabalhadoras que amamentem filhos, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

d) Menores.

- 8 — (Iguar.)
 9 — (Iguar.)
 10 — (Iguar.)
 11 — (Iguar.)

Cláusula 69.^a**Duração do período de férias**

- 1 — (Iguar.)
 2 — (Iguar.)
 3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode, fora dos casos previstos na lei ou no presente acordo, ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, sem prejuízo do disposto no n.º 8 desta cláusula.
 4 — (Iguar.)
 5 — (Iguar.)
 6 — (Iguar.)
 7 — (Iguar.)
 8 — O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.
 9 — Salvo acordo entre a instituição e o trabalhador, a renúncia prevista no número anterior deve ser exercida até ao momento da marcação do período de férias e, em qualquer caso, até 15 dias antes da data limite estabelecida na lei para a afixação do mapa de férias.

Cláusula 106.^a**Despesas com deslocações**

- 1 — (Iguar.)
 2 — (Iguar.)
 3 — (Iguar.)
 4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:
 Em território português — € 49,74;
 No estrangeiro — € 174,01.
 5 — (Iguar.)
 6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 15,46.
 7 — (Iguar.)
 8 — (Iguar.)
 9 — (Iguar.)
 10 — (Iguar.)
 11 — (Iguar.)
 12 — (Iguar.)
 13 — (Iguar.)
 14 — (Iguar.)
 15 — (Iguar.)

Cláusula 116.^a**Exercício da acção disciplinar**

- 1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a instituição, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
 2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.
 3 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

Cláusula 120.^a**Processo disciplinar**

- 1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a instituição comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, se for o caso, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.
 2 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.
 3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical.
 4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 116.^a
 5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.
 6 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
 7 — A instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, decide sobre a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.
 8 — Em procedimento disciplinar respeitante a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, em que tenha sido comunicada a intenção de proceder ao respectivo despedimento, a instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.
 9 — Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, a instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota

de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

10 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

11 — Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar à instituição, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

12 — Recebidos os pareceres referidos nos n.ºs 10 e 11 ou decorrido o prazo para o efeito, a instituição dispõe, sob pena de caducidade, de 30 dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

13 — Se a instituição optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres a que se referem os n.ºs 10 e 11 ou decorrido o prazo para o efeito.

14 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos n.ºs 10 e 11, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

15 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos n.ºs 3 e 11, à associação sindical.

Cláusula 123.^a

Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 91.^a, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

Cláusula 125.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 116.^a;

b) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respectivo ou este for inválido;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 14 da cláusula 120.^a

3 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 12 a 15 da cláusula 120.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 126.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:

i) Se tiver menos de seis anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;

ii) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da subalínea i), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de cinco;

iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da subalínea i), mais o correspondente a 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da subalínea iii), será acrescida de 2, 3, 4 ou 5 meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);

c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — As indemnizações determinadas nos termos da alínea a) do número anterior terão um acréscimo de 50 % relativamente aos estabelecimentos bancários junto dos quais não funcione qualquer instituição de segurança social.

4 — As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

5 — Decorrendo a ilicitude do despedimento de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.ºs 8 e 9 da cláusula 120.^a, ou da inobservância do prazo referido no n.º 13 da mesma cláusula, se forem considerados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 2 da presente cláusula.

6 — Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a instituição pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da instituição.

7 — Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei e no n.º 6 da presente cláusula, as indemnizações indicadas no n.º 4 não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

8 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

Cláusula 127.^a

Suspensão e impugnação do despedimento

O trabalhador que for despedido pode, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão de despedimento, bem como opor-se ao despedimento mediante apresentação de formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação de contrato, se posterior.

Cláusula 154.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de € 178 640 e não pode ultrapassar 90 % do valor total da habitação.

2 — (Igual.)

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:

Executam tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;

Prestam informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;

Registam, endereçam, distribuem, estampilham e expedem correspondência e outros documentos;

Ordenam e arquivam documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;

Fotocopiam documentos, fazem chapagem e serviços de duplicador;

Transportam documentos sem relevância pecuniária e correio, fora do estabelecimento;

Executam todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

Grupo IV — Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas, 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	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 696,15				
17	2 437,90				
16	2 268,15				
15	2 089,55				
14	1 907,04				
13	1 730,79				
12	1 584,99				
11	1 460,03				
10	1 305,90				
9	1 198,12	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	1 085,39	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	1 004,42	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	949,75	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	840,40	8 anos completos no grupo ou 5 anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	729,49	Admissão e até 3 anos completos neste grupo.	5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	634,20		Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	
2	559,22			Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
1	475,40				Admissão e até 4 anos completos neste grupo.

ANEXO IV

Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico de grau I.			
14	Director-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-chefe.			
12	Técnico de grau II. Analista-coordenador de (OM) e informática.			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			
10	Chefe de divisão. Subchefe de serviço. Subgerente. Técnico de grau III.			
9	Chefe de secção. Chefe administrativo de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto.	Encarregado geral.		

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
9	Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal. Cambista.			
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe administrativo de estabelecimento. Assistente social. Técnico de grau IV. Programador de informática.	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		
7	Solicitador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspecção. Enfermeiro.			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

ANEXO VI

Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível

(Em euros)

Níveis	Valor
18	2 320,59
17	2 094,09
16	1 933,35
15	1 783,09
14	1 629,84
13	1 489,53
12	1 377,67
11	1 281,62
10	1 160,42
9	1 065,38
8	965,16
7	895,79
6	851,40
5	762,88
4	672,58
3	595,98
2	534,56
1	475,40

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo	Euros
I	729,49
II	634,20
III	559,22
IV	475,40

Declaração

Os outorgantes do presente ACT mais acordaram que:

a) De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 5, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2009 a tabela salarial e todas

as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que têm efeito a partir de 1 de Junho de 2009;
b) As prestações constantes das cláusulas a seguir indicadas são fixadas nos seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.^a, n.º 9 — € 146 273,41;

Subsídio de almoço, cláusula 104.^a, n.º 1 — € 8,94/dia;
Diuturnidades, cláusula 105.^a, n.º 1, alínea a) — € 40,40/cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.^a, n.º 10 — € 146 273,41;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.^a:

N.º 1 — € 133,30/mês;

N.º 6 — € 6,58/dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.^a e 108.^a, n.º 1 — € 474,41/mês;

Subsídio a trabalhador estudante, cláusula 112.^a, n.º 3 — € 19,04/mês;

Subsídio infantil, cláusula 148.^a, n.º 1 — € 24,82/mês;

Subsídio de estudo, cláusula 149.^a, n.º 1:

Alínea a) — € 27,59/trimestre;

Alínea b) — € 39,00/trimestre;

Alínea c) — € 48,47/trimestre;

Alínea d) — € 58,86/trimestre;

Alínea e) — € 67,45/trimestre;

c) São os seguintes os valores das pensões de sobrevivência resultantes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 142.^a:

Nível	Euros
18	1 078,46
17	975,16
16	907,26

Nível	Euros
15.....	835,82
14.....	762,81
13.....	692,31
12.....	634
11.....	584,01
10.....	522,36
9.....	479,24
8.....	450
7.....	450
6.....	450
5.....	450
4.....	450
3.....	450
2.....	450
1.....	450

d) Se mantêm em vigor todo o restante clausulado e todas as ressalvas feitas relativamente ao ACT para o sector bancário, cujo texto consolidado e respectivas ressalvas foram publicados nos *Boletins* referidos no início do presente documento;

e) Com o presente acordo, as partes dão por encerrado o processo de revisão do ACT iniciado com a denúncia e a proposta apresentadas pelos sindicatos signatários por carta de 16 de Dezembro de 2008 e com a resposta apresentada pelas instituições de crédito em 12 de Janeiro de 2009, tendo sido, ainda, dado cumprimento ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho.

Lisboa, 30 de Agosto de 2010.

Pelo grupo negociador, em representação de:

Banco de Portugal (apenas no âmbito de representação do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas), Banco Popular Portugal, S. A., Banco Português de Negócios, S. A., BPN Serviços — Serviços Administrativos, Operacionais e Informáticos, ACE, BPN IMOFUNDOS — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., BPN Gestão de Activos, SGFIM, S. A., BPN Crédito — Instituição Financeira de Crédito, S. A., BNP Paribas, S. A. — Sucursal em Portugal, BNP Paribas Wealth Management, S. A. — Sucursal em Portugal, BNP Paribas Lease Group, S. A. — Sucursal em Portugal, Caixa Económica Montepio Geral, Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal, e FINIBANCO, S. A., e FINIVALOR — Sociedade Gestora de Fundos Mobiliários, S. A.:

José Carlos Brito Sítima, membro do grupo negociador e mandatário.

Pedro Miguel Raposo, membro do grupo negociador e mandatário.

João Mário Cordéis Mendes Rodrigues, membro do grupo negociador e mandatário.

Pelo grupo negociador, também em representação de IFAP — Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I. P., apenas no que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária:

José Carlos Brito Sítima, membro do grupo negociador e mandatário.

Pedro Miguel Raposo, membro do grupo negociador e mandatário.

João Mário Cordéis Mendes Rodrigues, membro do grupo negociador e mandatário.

Pelo Banco Santander Totta, S. A.:

José Carlos Brito Sítima, mandatário.

Pelos Banco BPI, S. A., Banco Português de Investimento, S. A., BPI — Gestão de Activos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., BPI Private Equity — Sociedade de Capital de Risco, S. A., e TECHSOURCE — Serviços Informáticos, A. C. E.:

Tiago Ravara Marques, mandatário.

José Manuel Simões Correia, mandatário.

Pelos Banco Espírito Santo, S. A., Banco Espírito Santo de Investimento, S. A., Espírito Santo Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., e Banco Espírito Santo dos Açores, S. A.:

Pedro Miguel Raposo, mandatário.

Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal) e Caja de Ahorros de Salamanca y Sorria:

Manuel Baptista Fernandes de Melo, mandatário.

Pelo Banco do Brasil, AG. — Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira Sarávia, mandatária.

Pelo Barclays Bank, P. L. C.:

Teresa Coelho, mandatária.

Pelo Banco Credibom, S. A.:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, mandatário.

Pela FEBASE — Federação do Sector Financeiro, em representação do Sindicato dos Bancários do Norte:

Manuel Pereira Gomes, mandatário.

Clara Maria Assunção Quental Silva, mandatária.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Carlos Manuel Simões Silva, membro da direcção.

João Pedro Fernandes Antunes, membro da direcção.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.

Cristina Maria Damião de Jesus, mandatária.

Depositado em 12 de Outubro de 2010, a fl. 93 do livro n.º 11, com o n.º 212/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outros e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social,