



RELATÓRIO DE ESTÁGIO NA CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS
A Complexidade dos Regimes de Previdência na CGD



MESTRADO EM CIÊNCIAS JURÍDICO-FORENSES

TRABALHO DE: Joana Isabel Cruz Lopes de Sousa; nº 003158

ORIENTADORES DA FDUNL: Professor Doutor José João Abrantes e
Professor Ricardo Gouvêa Pinto

ORIENTADOR DA CGD: Dr. Rui Moura

Lisboa, 2015

To Professor

Gouvêa Pinto

DECLARAÇÃO ANTI PLÁGIO

Ao abrigo do art. 20.º-A do Regulamento do Segundo Ciclo de Estudos da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, declaro por minha honra que o texto aqui apresentado é de minha autoria e que todas as contribuições de outros autores estão devidamente assinaladas e referenciadas. Tenho consciência de que a utilização não identificada de fontes alheias constitui grave falta ética e disciplinar.

AGRADECIMENTOS

Quero registar uma palavra de agradecimento a todos os que, de algum modo, contribuíram para que o meu trabalho se tornasse uma realidade.

Dirijo o primeiro agradecimento ao Professor Ricardo Gouvêa Pinto pelo empenho com que respondeu ao meu forte desejo de fazer estágio na Caixa Geral de Depósitos e pelo apoio que me prestou ao longo destes meses.

Em 2º lugar, agradeço a disponibilidade e apoio do Dr. Rui Moura como supervisor por parte da DPE (Departamento de Pessoal-Relações Jurídico-Laborais) da CGD.

Não posso deixar de registar o meu obrigado aos juristas da DPE: Jorge Macedo e Paloma Abreu, bem como a Cristina Catarino, João Ortigão, Rosário Prata e Bruno Almeida pelo acompanhamento sempre pronto e bom ambiente de trabalho.

Agradeço também à Dra. Sofia Saias pela simpatia durante a entrevista efetuada, que conduziu ao meu estágio.

Agradeço também aos advogados da DAJ (Departamento de Assuntos Jurídicos) pelos momentos mais descontraídos e pela motivação que sempre me deram. E ainda às minhas colegas Soraia Cardoso e Catarina Miguel e amiga Tatiana Serrão, sempre presentes durante esta fase.

Finalmente agradeço aos meus pais e aos meus irmãos pelo apoio incondicional que sempre me dão.

Joana Sousa

Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos

AC. – Acórdão

ACE – Agrupamento Complementar de Empresas

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho do Sector Bancário

ADSE – Direção-Geral de Proteção Social aos Funcionários e Agentes da
Administração Pública

AP – Administração Pública

Art. – Artigo

BCE – Banco Central Europeu

BNU – Banco Nacional Ultramarino

BTE – Boletim do Trabalho e Emprego

CAFEB - Caixa de Abono e Família dos Empregados Bancários

CC – Código Civil

CE – Comunidade Europeia

CGA – Caixa Geral de Aposentações

CGD – Caixa Geral de Depósitos

CGD, S.A. – Caixa Geral de Depósitos, Sociedade Anónima

CGDCP - Caixa Geral de Depósitos Crédito e Previdência

CITT – Certificado de Incapacidade Temporária

Cl^a – Cláusula

CMVM - Comissão do Mercado de Valores Mobiliários

CNP - Caixa Nacional de Previdência

CNPCR - Centro Nacional de Proteção Contra os Riscos Profissionais

CRP- Constituição da República Portuguesa

CSC – Código das Sociedades Comerciais

CT – Código do Trabalho: atualizado pela Lei nº 55/2014, de 25 de agosto

DAC - Departamento de Apoio à CGA

DL – Decreto-lei

DPE – Direção de Pessoal

DUDH - Declaração Universal dos Direitos Humanos

EM- Estado Membro

EUA – Estados Unidos da América

FDUNL – Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa

FEBASE - Federação do Sector Financeiro

IAS – Indexante dos Apoios Sociais

INE – Instituto Nacional de Estatística

LB – Lei de Bases

LGT - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

MSE – Montepio dos Servidores do Estado

OE – Orçamento de Estado

OS – Ordem de Serviço

PRACE - Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado

Reg. – Regulamento

RL – Tribunal da Relação de Lisboa

RMMG – Retribuição Mínima Mensal Garantida

ROC – Revisor Oficial de Contas

S.A. – Sociedade Anónima

Séc. – Século

SEE - Sector Empresarial do Estado

SNI – Sistema de Normas Internas

SNS – Serviço Nacional de Saúde

STEC - Sindicato dos Trabalhadores do Grupo CGD

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

UE- União Europeia

UPE4.1 – Unidade de Relações de Trabalho do Departamento de Pessoal

Declaração

Declaro que o corpo do relatório de estágio, incluindo espaços e notas de rodapé, ocupa um total de 200 000 (duzentos mil) caracteres.

Resumo

Este relatório descreverá as atividades desenvolvidas ao longo do meu estágio no Departamento de Pessoal (DPE-UPE4.1), na Caixa Geral de Depósitos (CGD), entre 22 de setembro de 2014 e 28 de fevereiro de 2015.

Considero importante referir, desde já, que o tema do meu estágio foi sugerido pela entidade bancária e por mim aceite e que o estágio consistiu, essencialmente, na pesquisa e recolha de informação sobre os variados regimes de previdência, que coexistem no seio da CGD e a aplicação de cada regime jurídico, na resolução de situações concretas dos empregados da instituição.

A recolha e análise de informação foi importante não só para o meu estudo, como para a própria atividade da CGD, dado possibilitar ao departamento dispor de uma matéria tão importante e com características tão peculiares, condensada num único documento, ou seja, neste relatório.

Trata-se de uma realidade complexa devido aos diferentes regimes previdenciais que existem, consoante o vínculo contratual que liga o empregado ao empregador, à data de celebração do contrato e ainda as características ímpares da própria CGD.

No início do estágio, comecei por procurar perceber a entidade bancária no seu funcionamento e organização, incluindo o departamento em que decorreu o meu trabalho. Analisei os Estatutos da CGD e a legislação que cristalizou o regime dos seus trabalhadores e pesquisei também a sua atividade doméstica e internacional.

O primeiro mês foi dedicado à pesquisa e análise de legislação, de modo a perceber a criação da CGD e o seu percurso até aos dias de hoje. No segundo e terceiro mês, estudei os regimes jurídicos previdenciais, que são aplicados aos diferentes grupos de trabalhadores da CGD. Este período foi importantíssimo para identificar e compreender as diferenças entre os regimes de Previdência dos empregados da CGD, bem como o procedimento inerente a cada eventualidade. Destaco a não aplicação do regime de proteção social convergente aos trabalhadores desta instituição; as diferenças relativamente à atribuição do subsídio por doença aos trabalhadores inscritos na Segurança Social e aos subscritores da CGA e, ainda, a

aplicação de regulamentos internos a todos os trabalhadores nas situações em que ocorre um acidente de trabalho.

Seguidamente, empenhei-me na apreciação e exame de diplomas legais externos e vários regulamentos internos, de forma a obter soluções para as dúvidas colocadas e situações sofridas pelos trabalhadores, de forma a perceber como é que a DPE resolve essas situações.

Posteriormente a este trabalho mais teórico, ao longo dos últimos três meses de estágio, iniciei a análise de situações concretas, tanto de empregados a exercer funções em Portugal como no estrangeiro. Algumas destas situações já haviam dado entrada no departamento antes do início do meu estágio e outras ao longo desse período. De entre as primeiras, analisei “casos” resolvidos e outros ainda sem solução final, estando alguns mesmo a correr em instâncias judiciais. Quanto aos últimos, tive oportunidade de acompanhar a respetiva apreciação e, nalguns casos, o seu desfecho.

Ao longo dos 5 meses de estágio, foram vários os casos em observação e discussão por parte dos juristas da DPE e nos quais pude intervir. Esta ação, que acompanhei sempre com empenho, contribuiu para me elucidar quanto ao tratamento a dar às diferentes questões, possibilitou-me um contacto direto com os trabalhadores e permitiu-me a integração numa equipa de trabalho dinâmica.

Pelas razões expostas, o meu relatório de estágio não é meramente descritivo das atividades desenvolvidas. Contém a análise de diplomas e enquadramento normativo das atividades e a exposição de várias situações concretas resolvidas ou em processo de resolução.

Com este trabalho, pretendo dar a conhecer a realidade peculiar duma entidade bancária com um peso tão importante no nosso País e que alberga um elevado número de trabalhadores.

Devo acrescentar que, ao longo do estágio, me foi possibilitado assistir a conferências dentro do âmbito da entidade e do departamento onde me inseri, de modo a obter uma visão mais ampla de algumas questões que se prendem com o quotidiano da DPE e da CGD em geral. Assim, participei nas I *Jornadas Bancárias*

e na *Conferência Internacional do Contrato a Termo*, tendo em conta que a CGD é uma entidade bancária e a DPE trata de relações jurídico-laborais.

Summary

This report will describe the activities undertaken during my internship at the Personnel Department (DPE-UPE4.1) in Caixa Geral de Depósitos (CGD), Lisbon, between September 22, 2014, and February 28, 2015.

I consider that it is important to note from the outset i) that the subject of my training was suggested by my supervisor in the DPE and accepted by me; and ii) that the internship consisted essentially of carrying out research and information gathering into the different social systems that coexist within the bank and the application of each legal system in solving concrete situations of the CGD employees.

The research and analysis of information was important not only for my study but for the CGD itself, as it enables the department to have such an important matter, full of specific characteristics, condensed into a single document, i.e. this report.

This is a complex reality. The various welfare systems differ according to the contractual agreement linking the employee to the employer at the date when the labour contract is signed, and also the unique/singular characteristics of the CGD.

In the early stage I started by trying to understand the financial institution and its organization and role and the department where I worked. So I analyzed the CGD Statutes and the legal measures that crystallized the scheme for its employees and I also researched its domestic and international operations.

The first month was devoted to the research and analysis of such legislation to understand the creation of the CGD and its path to date. In the second and third months I studied the legal social systems that are applied to different groups of CGD workers. This period was quite important to identify and understand the differences between those regimes of CGD employees as well as the procedure inherent in each case. I highlighted the non-implementation of “the social protection regime of convergence” to the workers of this institution; the differences regarding the allocation of sickness subsidies paid to workers who belong to Social Security and CGA contributors, as well as the enforcement of internal rules to all the workers when a work-related accident happens.

Then I focused on to assessing and examining external legislation and several internal regulations in order to obtain solutions to questions raised and situations involving by the workers, in order to understand how the DPE solves these situations.

Over the last three months of internship, after this more theoretical work, I began the analysis of concrete situations involving employees carrying out their duties in Portugal and abroad. Some of these situations had been received by the department before the beginning of my internship and others over this period. When I was “working” in the DPE I analyzed “cases” that had been solved and some others without a final solution because they were still in courts. As for the last ones (new cases) I was able to follow their assessment and sometimes their outcome. Some of them became study cases for me.

Over these five months of my internship, several cases were analyzed and discussed by legal experts of DPE in which I could participate. I always worked hard. I know that this action contributed to elucidate me about the treatment of the issues, and allowed me to have a direct contact with some workers and be part of a dynamic work team.

For these reasons, my internship report is not merely descriptive of activities. It consists of an analysis of rules (legislation) and a regulatory framework of activities and it is also a description of several specific situations solved or in a solution process.

Through this work I intend to make known the particular reality of a modern Portuguese financial institution not only because of its importance in our country but also such a large number of employees work here (in Portugal and abroad).

I should add that throughout my internship I was allowed to attend conferences, within the scope of the bank in order to get a broader view of some issues related to the daily life of the DPE and the CGD. So, I participated in *I Jornadas Bancárias* and the *Conferência Internacional do Contrato a Termo*, given that the CGD is a bank and the DPE deals with legal and labour relations.

A. INTRODUÇÃO

O Estágio Curricular foi desenvolvido no âmbito do Trabalho Final do Curso de Mestrado em Direito na área das Ciências Jurídico-Forenses da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa (FDUNL).

O Relatório que elaborei assenta na realidade que experienciei no estágio curricular de cinco meses na Caixa Geral de Depósitos (CGD), na Direção de Pessoal (DPE) – Unidade de Relações de Trabalho (UPE4.1) - iniciado a 22 de setembro de 2014 e concluído no final de fevereiro de 2015.

a) Escolha do estágio e expectativas iniciais

Optei pela realização dum estágio já que este me proporcionaria a aplicabilidade e o reforço dos conhecimentos adquiridos ao longo dos anos de curso, bem como o desenvolvimento de competências pessoais. A par da vertente prática, a preparação inerente para o ingresso no mercado de trabalho pesou muito na minha decisão.

Por outro lado, poder fazer o estágio curricular numa instituição tão prestigiada como a CGD e nas áreas de Direito Social e Direito do Trabalho, permitiu-me adquirir não só uma visão mais prática de assuntos dos quais apenas tinha conhecimento teórico, mas também uma visão mais global, de forma a perceber como é que esses ramos do Direito se interrelacionam.

b) Objetivos do estágio:

Realizei este estágio para dar resposta ao interesse por mim manifestado no sentido de desenvolver e aprofundar “conhecimentos adquiridos no primeiro ciclo de estudos jurídicos”; adquirir “conhecimentos aprofundados no campo específico do Direito” (neste caso Direito Social); preparar-me com “conhecimentos e conteúdos de qualidade, adequados aos requisitos de uma vida profissional” e ainda desenvolver “aptidões para a investigação”.¹

¹ Art 1º do Regulamento do 2º Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Direito da FDUNL, republicado no D.R. de 15-04-2010.

Foi ainda objetivo essencial deste estágio compactar num único documento todos os regimes previdenciais existentes atualmente na CGD.

c) Estrutura do relatório e etapas do estágio

Apesar da planificação traçada inicialmente corresponder às diversas fases do estágio curricular, o contacto com a realidade veio mostrar que o tempo previsto era escasso dado o número de casos a analisar, sua complexidade e vasta legislação relacionada. Perante esta realidade, sentimos (estagiária, orientador e supervisor) a necessidade de prolongar o tempo dedicado a essas vertentes, pelo que solicitámos prolongamento de prazo de modo a permitir-me concluir as atividades: análise de material (casos e legislação de apoio) e elaboração do respetivo relatório.

Assim, passo a apresentar a estrutura do relatório e as etapas em que se desenvolveu.

Compõe-se do enquadramento da Instituição em que se desenrolou o estágio, da análise e interpretação legislativa aplicável e de alguns casos ilustrativos das diferentes eventualidades que foram alvo de pesquisa e análise. Finalizarei o relatório expondo uma reflexão e algumas sugestões que julgo pertinentes.

O relatório traduz as várias etapas do estágio, nomeadamente, um momento inicial de integração na atividade diária da DPE com a pesquisa e recolha da legislação sobre evolução da instituição bancária, desde a fundação e das instituições historicamente ligadas à CGD, para um melhor entendimento do objeto do estágio (regimes de previdência na CGD, na atualidade). Num segundo momento, pesquisei, recolhi e sistematizei a legislação que suporta juridicamente as situações vividas e apresentadas pelos trabalhadores da CGD junto da DPE e que estudei *a posteriori*, como exemplo de cada eventualidade, que analisei, adequadamente acompanhada pelos juristas do departamento. Tratou-se de casos (casos de estudo para mim) resolvidos, em apreciação ou iniciados na altura. Foi a fase mais demorada, dado o número e complexidade das situações alvo de estudo.

Investiguei também material relacionado com a situação dos expatriados, trabalhadores da CGD em comissão nos escritórios de representação no estrangeiro.

Ao longo do trabalho, fui-me questionando sobre algumas situações que, apesar de resolvidas de acordo com a lei em vigor, me levaram a refletir, a investigar opiniões de peritos sobre o(s) assunto(s) e apresentar algumas sugestões em jeito de conclusão deste relatório.

De modo a facilitar a leitura do relatório disponibilizo, em anexo, alguns documentos complementares, nomeadamente o organograma da CGD, mapa com listagem dos países onde funcionam dependências (escritórios de representação) da instituição, finalidades da DPE- Relações Jurídico-Laborais (UPE4.1), normas legais, tabelas e situações concretas de eventualidades.

Capítulo 1 – ENQUADRAMENTO

1. Organização da CGD e sua evolução

Apresentarei uma brevíssima síntese da evolução histórica da CGD bem como da Caixa Nacional de Previdência, Caixa Geral de Aposentações e Banco Nacional Ultramarino, dado que a relação entre estas instituições é essencial para se compreender a realidade atual dos trabalhadores da CGD, no que respeita às prestações sociais e eventualidades que são objeto deste relatório.

1.1. Caixa Geral de Depósitos (CGD)

A CGD foi criada através de Carta de Lei de 10 de abril de 1876, no reinado de D. Luís. Administrada inicialmente pela Junta do Crédito Público, viu confirmada a sua autonomia em relação a essa Junta em Maio de 1896. Foram criadas, junto da instituição e sob a sua administração, a Caixa de Aposentações (para os trabalhadores assalariados) e o Monte de Piedade Nacional (para realização de operações de crédito sobre penhores). Passou a designar-se apenas Caixa Geral de Depósitos com a reforma de 1918, em que desapareceram da competência da instituição a gestão da Previdência e do Monte de Piedade Nacional. A CGD transformou-se em empresa pública em 1969. A Lei Orgânica, aprovada pelo DL nº 48.953, de 5 de abril desse ano, alterou profundamente o enquadramento jurídico da instituição conferindo-lhe estrutura empresarial.

Vejamos aspetos importantes da realidade atual da CGD:

- Através do DL nº 287/93, de 20 de agosto a CGD transformou-se em sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, de que só o Estado poderia ser detentor e passou a denominar-se Caixa Geral de Depósitos, SA.²
- O objeto da CGD é o exercício da atividade bancária de acordo com os termos permitidos por lei e mesmo os serviços bancários cuja prestação a CGD deve assegurar ao Estado são efetuados sem prejuízo das regras da concorrência e do equilíbrio da sua gestão.
- Não há instituições anexas, procedendo-se à completa separação entre CGD e CGA, que passa a integrar o MSE.
- Os novos trabalhadores estão sujeitos ao Regime do Contrato Individual de Trabalho, mantendo os trabalhadores, com vínculo anterior, o contrato administrativo de provimento, embora com possibilidade de optar pelo novo regime.

1.2. Caixa Nacional de Previdência (CNP) e Caixa Geral de Aposentações (CGA)

O Decreto nº 16.667, de 27 de março de 1929, criou a CNP. O art. 2º desse Decreto refere que a instituição é autónoma, desde início, com a previdência mútua do funcionalismo a seu cargo, pertencendo-lhe “todos os serviços de aposentação, reformas, montepios, e outros auxílios semelhantes”. O art. 3º do mesmo Decreto refere que fica “a cargo da Caixa Nacional de Previdência, reunidos numa instituição especial, denominada Caixa Geral de Aposentações (CGA), todos os serviços na parte respeitante a aposentações e reformas que estavam a cargo de vários organismos...” O DL nº 24.046, de 21 junho de 1934, criou o MSE que foi afetado à estrutura da CNP. Um diploma autónomo (DL nº 277/93, de 10 de agosto) fundiu a CGA e o MSE numa única pessoa jurídica designada Caixa Geral de Aposentações, I.P.

A realidade atual da CGA:

² Ver Organograma da CGD no Anexo I.

- Os meios e serviços necessários ao exercício da atividade da CGA, instalações e pessoal, foram fornecidos pela CGD, ao abrigo de convenção entre as duas instituições. A CGD criou, na sua estrutura orgânica, o DAC - Departamento de Apoio à CGA.

1.3. Banco Nacional Ultramarino (BNU)

O BNU foi criado em Lisboa por Carta de Lei de 16 de maio de 1864, como Banco Emissor para as ex-colónias portuguesas, tendo exercido também funções de Banco de Fomento e Comércio no país e no estrangeiro³. Foi nacionalizado pelo DL nº 451/74, de 13 de setembro.

Passou de BNU, E.P. a sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos pelo DL nº 232/88, de 5 de julho. Na sequência desta transformação, a CGD passou a ser o acionista maioritário detendo 99% do capital social e o Estado Português o restante 1%. Deu-se a fusão da CGD e do BNU, por incorporação, mediante a transferência global do seu património, em 23 de julho de 2001, de acordo com a deliberação do Conselho de Administração da CGD, de 28 de março desse mesmo ano.

2. A Instituição e sua missão doméstica e internacional/ organização da DPE

A CGD tem como missão consolidar-se como entidade estruturante do sistema financeiro português, promovendo o desenvolvimento económico, a competitividade e inovação das empresas portuguesas, quer a nível nacional, quer internacional e a estabilidade e reforço do sistema financeiro.

Internamente, a CGD procura fortificar a solidez do Grupo bem como a sua sustentabilidade e competitividade. Assim, visa proteger e dinamizar a geração de receita, otimizar e desenvolver processos relativos a Empresas e Particulares e dinamizar o crescimento rentável e sustentável da área internacional.

³ O BNU instalou sucessivamente sucursais e agências em Angola e Cabo Verde (1865), S. Tomé (1868), Índia (1868), Moçambique (1877), Guiné (1903), Macau (1902), e Timor (1912). A partir de 1917, o BNU começou a implementar uma rede de Agências no Continente, Madeira e Açores.

A Unidade de Relações Jurídico-Laborais (UPE4.1), onde realizei o meu estágio curricular, é um elemento importante na estrutura da CGD,⁴ pois presta assessoria jurídica no âmbito das questões laborais e de previdência e assegura o acompanhamento em situações de contencioso laboral.

No setor financeiro português, a CGD distingue-se pela cobertura geográfica, resultado de uma política de internacionalização baseada em critérios de rentabilidade, mas revela também a preocupação de prestar serviços aos clientes residentes e não residentes em Portugal.

A presença do Grupo CGD é particularmente relevante em países ou territórios com laços culturais ou comerciais fortes com Portugal, ou com elevado potencial de crescimento económico ou ainda em grandes centros financeiros internacionais.⁵

3. Enquadramento jurídico da CGD e suas especificidades (abordagem sumária)

A atividade da CGD está sujeita às normas legais relativas às sociedades anónimas, designadamente ao Código das Sociedades Comerciais, e às decorrentes do seu estatuto de empresa pública, cujo regime jurídico consta do DL n.º 558/99, de 17 de dezembro⁶.

De um modo geral, à CGD aplica-se a legislação comunitária e nacional relativa à sua atividade, salientando-se no direito interno, o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras⁷, o Código dos Valores Mobiliários⁸ e as normas regulamentares emitidas pelo Banco de Portugal e pela Comissão do Mercado de Valores Mobiliários, doravante CMVM.

⁴ Ver objetivos da DPE-UPE4.1 no Anexo II.

⁵ Ver mapa no Anexo III.

⁶ Republicado pelo DL n.º 300/2007, de 23 de agosto e alterado pela Lei n.º 64-A /2008, de 31 de dezembro e Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro.

⁷ Aprovado pelo DL n.º 298/92, de 31 de dezembro, republicado DL n.º 31-A/2012, de 10 de fevereiro e alterado pelo DL n.º 242/2012, de 7 de novembro e Lei n.º 64/2012, de 20 de dezembro.

⁸ Aprovado pelo DL n.º 486/99, de 13 de novembro, republicado pelo DL n.º 357-A/2007, de 31 de outubro e alterado pelo DL n.º 211-A/2008, de 3 de novembro, Lei n.º 28/2009, de 19 de junho, DL n.º 185/2009, de 12 de agosto, DL n.º 49/2010, de 19 de maio, DL n.º 52/2010, de 26 de maio, DL n.º 71/2010, de 18 de junho, Lei n.º 46/2011, de 24 de junho e DL n.º 85/2011, de 29 de junho.

A CGD está também sujeita à observância das recomendações de boas práticas, definidas pelas autoridades de supervisão e está ainda subordinada às medidas para reforço da solidez do sistema financeiro.⁹

Destacamos também a aplicação à CGD da Lei nº 25/2008, de 5 de junho e do Regulamento UE nº 1781/2006, que estabelecem medidas de natureza preventiva e repressiva de combate ao branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo.

Em paralelo e enquanto empresa pública integrada no Sector Empresarial do Estado, a CGD encontra-se vinculada aos princípios de bom governo das empresas do SEE¹⁰.

A CGD dispõe ainda de um Sistema de Normas Internas (SNI), às quais todos os colaboradores se encontram obrigados e que abrange os aspetos mais relevantes do funcionamento da empresa e do exercício da sua atividade e que referenciarei nos capítulos reservados às eventualidades.

A atividade da CGD encontra-se igualmente sujeita aos Estatutos da Sociedade, que passo a analisar no ponto seguinte.

3.1. Estatutos da CGD

Os Estatutos da CGD foram aprovados em Assembleia Geral de 22 de julho de 2011, posteriormente alterados pela Deliberação Unânime por escrito de 27 de junho de 2012, que se encontram consagrados no DL nº 106/2007, de 3 de abril.

Dada a evolução social, jurídica e económica ocorrida, tornou-se necessário atualizar e clarificar o regime jurídico aplicável à CGD, bem como o modo de exercício da gestão empresarial do Estado. Neste contexto, o presente DL procede a alguns ajustamentos nos estatutos da CGD, de modo a evidenciar rigor, eficiência e transparência, essenciais a uma atividade empresarial guiada pela prossecução de finalidades públicas.

⁹ Estipuladas no DL nº 140-A/2010, de 30 de dezembro, que transpôs para o direito interno a Diretiva nº 2009/111/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de setembro, a Diretiva nº 2009/27/CE, da Comissão, de 7 de abril, e a Diretiva nº 2009/83/CE, da Comissão de 27 de julho.

¹⁰ Lei nº 75-A/2014, de 30 de setembro.

Os Estatutos da CGD enunciam os órgãos sociais da instituição (Assembleia Geral, Conselho de Administração, Conselho de Auditoria e Revisor Oficial de Contas)¹¹ e sua constituição e competências. Refere ainda os benefícios sociais da CGD, estabelecendo que os administradores beneficiam do regime de proteção social que gozavam à data da respetiva designação ou, na sua ausência, do Regime Geral da Segurança Social.

3.2. Regimes Complementares na CGD

Como veremos de seguida, na CGD existe um regime complementar da segurança social que vigora através do Fundo de Pensões da CGD, com vinculação convencional, designadamente os acordos de empresa celebrados entre a entidade bancária e os representantes sindicais, ou seja, a natureza da vinculação dos trabalhadores ao regime complementar é não legal pois decorre de convenção coletiva subscrita entre a CGD e os sindicatos desta. Ora, aqui estamos perante um regime complementar e, nas palavras de ILÍDIO DAS NEVES, os regimes complementares da iniciativa do empregador podem “ser considerados verdadeiros contratos coletivos de segurança social”¹².

A Lei de Bases de Segurança Social (Lei nº 28/84, de 14 de agosto) foi o primeiro diploma que expressamente previu regimes complementares de segurança social, no âmbito das iniciativas particulares de proteção social.

¹¹ Quanto à estrutura organizatória da CGD, esta apresenta uma estrutura de “tipo germânico”, pois assemelha-se à estrutura de administração e fiscalização vigente nas sociedades anónimas alemãs. Mas existem mais dois tipos de modalidades de estrutura, a primeira, denominada “tradicional” ou “monista” composta por conselho de administração/conselho fiscal e que correspondia à única estrutura organizatória que existia em Portugal até ao surgimento do CSC, e ainda a estrutura “monística” ou “anglo-saxónica”, constituída por conselho de administração, compreendendo comissão de auditoria e ROC, sendo uma estrutura própria dos países anglo-saxónicos e predominante na maioria dos países europeus. Sobre este assunto, ver obras de COUTINHO DE ABREU, *Curso de Direito Comercial*, p. 60; *Governança das sociedades comerciais*, pp. 33ss; *Estudos de Direito das Sociedades*, pp. 27ss; e ainda ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito das Sociedades*, pp.779 ss.

¹² ILÍDIO DAS NEVES, “Os regimes complementares de segurança social, Razão de ser, características e limites”, p. 278.

3.2.1. Convenções coletivas de trabalho

O diploma que disciplinava este regime era o DL nº 519-C/79, de 29 de dezembro. Refiro este diploma legal, tantas vezes alvo de polémica na jurisprudência¹³, uma vez que o nº 1 do art. 6º estabelecia que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podiam “e) Estabelecer e regular benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de previdência”. Contudo, o nº 2 permitia que subsistissem os benefícios complementares que haviam sido anteriormente fixados por convenções coletivas de trabalho, mas apenas eram reconhecidos em termos de contrato individual de trabalho e não de compromisso coletivamente assumido pelo sector de atividade.¹⁴

Mais tarde e, com o intuito de ultrapassar em parte as questões alvo de apreciação judicial, o DL nº 209/92, de 2 de outubro¹⁵, veio dispor que passava a ser permitido estabelecer nas convenções coletivas benefícios complementares dos beneficiários pelo sistema de segurança social, se “ao abrigo e nos termos da legislação relativa aos regimes profissionais complementares de segurança social ou equivalentes, bem como aqueles em que a responsabilidade pela sua atribuição tenha sido transferida para instituições seguradoras”. BERNARDO XAVIER concretiza um pouco mais, afirmando que “esses esquemas complementares de segurança social podem ser objeto de negociação coletiva, mas não-de ficar sujeitos à legislação que regula os fundos de pensões ou à que regulamenta os regimes profissionais complementares de segurança social. É dizer que a responsabilidade pelo pagamento das prestações complementares de segurança social há-de ser assumida por entidades vocacionadas e aptas para gerir esquemas de seguro.”¹⁶

¹³ AC. 517/98 TC de 15-07-1998; AC. Proc. 99S085 STJ de 20-01-2000; AC. Proc. 03S632 STJ de 03-12-2003; AC. Proc. 05S1165 STJ de 28-09-2005; AC. Proc. 05S1757 STJ de 19-11-2005; AC. Proc. 05S1765 STJ de 29-11-2005; AC. Proc. 06S699 STJ de 28-06-2006; AC. Proc. 07S737 STJ de 12-07-2007; AC. Proc. 255/08.2TTVCT.S1 STJ de 26-10-2011 e AC. Proc. 6081/2004-4 RL de 19-01-2005

¹⁴ Sobre este tema consultar: ANTÓNIO N. CARVALHO, PEDRO F. MARTINS E BERNARDO XAVIER, *Pensões complementares de reforma- Inconstitucionalidade da versão originária do art. 6º,1,e) da LRC* e ANTÓNIO N. CARVALHO, *Primeiras notas sobre a contratação colectiva atípica*.

¹⁵ Este DL veio substituir o DL nº 519-C/79, de 29 de dezembro.

¹⁶ BERNARDO XAVIER, *Ainda o problema da constitucionalidade das prestações complementares de segurança social estabelecidas em convenção coletiva*, pp. 409-410

Por esta razão, é permitido que sejam pagas prestações complementares aos trabalhadores da CGD abrangidos pelo fundo de pensões.

Esta situação ficou resolvida através do CT, uma vez que o nº 2 do art. 533º do CT de 2003 (Lei 99/2003, de 27 de agosto) estipulou que “Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem instituir regimes complementares contratuais que atribuam prestações complementares do subsistema previdencial na parte não coberta por este, nos termos da lei.” Esta disposição veio a ser confirmada pela Lei nº 9/2006, de 20 de março¹⁷, pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro¹⁸, que apenas alterou a o número do artigo dando-lhe uma nova denominação “Limites do conteúdo de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”. Este preceito legal mantém-se no CT de 2014, hoje em vigor.

Atualmente, a natureza jurídica da convenção coletiva infere-se do regime estabelecido na lei, com base no CT e na CRP.

O direito de contratação coletiva foi consagrado na CRP de 1976 e consta atualmente do nº 3 do art. 56º, que dispõe competir às associações sindicais o seu exercício. Segundo BERNARDO XAVIER¹⁹, atualmente aceita-se que a contratação coletiva se enquadra na matéria de direitos fundamentais, sendo um direito de todos os trabalhadores e não apenas das associações sindicais que somente o exercem.

A convenção coletiva é, “talvez a mais típica fonte do Direito do Trabalho”²⁰. Nos termos do nº 3 do art. 2º CT a convenção coletiva pode revestir três formas: contrato coletivo, acordo coletivo e acordo de empresa. Este último é celebrado entre sindicatos e um empregador para vigorar numa determinada empresa²¹.

¹⁷ A Lei nº 9/2006, de 20 de março, alterou o CT de 2003.

¹⁸ A Lei 7/2009, de 12 de fevereiro elaborou uma nova versão do CT.

¹⁹ *Ibidem*, p.412

²⁰ MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, p.590

²¹ Veja-se, sobre o tema, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, p.1128; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, p. 717 ss.

O regime das convenções coletivas encontra-se estabelecido nos art. 485º a 504º CT. Relativamente à sua vigência, o art. 499º CT indica que esta vigora durante o período que nela foi estipulado, sendo supletivamente de um ano.

3.2.2. Fundos de pensões

O DL nº 415/91, de 25 de outubro, instituiu o regime de constituição de fundos de pensões, vigorando atualmente o DL nº 180/2007, de 9 de maio, que alterou o DL nº 12/2006, de 20 de janeiro. Este diploma de 2006 define fundo de pensões como “o património autónomo exclusivamente afecto à realização de um ou mais planos de pensões e ou planos de benefícios de saúde”.²² O fundo de pensões é um instrumento gestionário e financeiro que assume o compromisso privado de proteção de eventualidades, utilizando técnicas semelhantes às usadas pela Segurança Social, relativamente aos seus beneficiários, realizando os objetivos próprios de um regime complementar.

O fundo de pensões da CGD é um fundo fechado, pois “... existindo vários associados, (...) existir um vínculo de natureza empresarial, associativo, profissional ou social entre os mesmos e seja necessário o assentimento destes para a inclusão de novos associados no fundo”²³. O fundo de pensões em questão emergiu da convenção coletiva entre a CGD e representantes sindicais dos seus trabalhadores.

Quanto às modalidades de gestão, os fundos de pensões podem ser geridos quer por companhias de seguros, quer por sociedades constituídas para esse fim, por isso, designadas sociedades gestoras de fundos de pensões. Na CGD a sociedade gestora do fundo de pensões é a CGD Pensões que realiza todos os seus atos de gestão em nome e por conta dos beneficiários. Os seus poderes de gestão estão condicionados pelos limites definidos na lei e também pelas cláusulas constantes nos contratos de gestão, pois este é um fundo de pensões fechado.

²² Cf. c) do art. 2º do DL nº 12/2006.

²³ Cf. a), nº 1 do art. 13º do DL cit. 22.

O financiamento é feito através do pagamento de quotizações por parte dos trabalhadores integrados neste regime e não apenas pela CGD, dando uma imagem de solidariedade partilhada.

3.2.3. Acordos de Empresa

Na CGD existem dois acordos celebrados entre esta entidade e os sindicatos próprios da CGD (o STEC²⁴, Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD; o SNQTB e o SIB²⁵, Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca). Ambos os Acordos (AE) estabelecem regras que os trabalhadores da CGD devem respeitar durante o exercício das suas funções profissionais. Os AE obrigam a que as suas normas sejam respeitadas pela CGD, por todos os trabalhadores da empresa representados pelos sindicatos do Grupo CGD, pelos empregados que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro e pelos trabalhadores da CGD, subscritores da CGA, aos quais são aplicadas estas regras como normas regulamentares de natureza administrativa e de direito público.

Estes Acordos dividem os trabalhadores em quatro grupos, tendo em conta a sua qualificação profissional; estabelecem regras relativas à admissão e estatuto profissional; direitos, deveres e garantias; prestação de trabalho; retribuição e outras prestações de natureza pecuniária; suspensão da prestação de trabalho; saúde, higiene e segurança no trabalho; formação; regime disciplinar; segurança social e cuidados de saúde; maternidade e paternidade; empréstimos para habitação e benefícios de natureza diversa.

Ao longo do relatório terei oportunidade de explicar a aplicação prática destes AE, tendo em conta as eventualidades e situações dos trabalhadores aos quais se aplicam essas disposições.

3.2.4. Fundo de Pensões da CGD

A CGD tem um Fundo de Pensões que, ao longo dos anos, sofreu algumas alterações, tendo em conta a situação económica do País e legislação em vigor.

²⁴ Publicado em BTE, nº 15, de 22-04-2005, com as alterações publicadas no BTE nº 47, de 22-12-2007 e pelo regime estabelecido na lei 4/2009, de 29 de janeiro.

²⁵ Publicado no BTE nº 2, 1ª Série, de 15-01-2008.

Até 31 de dezembro de 1991, a CGD assumia integralmente os encargos com as pensões de aposentação e sobrevivência dos seus trabalhadores inscritos na CGA e admitidos até 31.12.2005. As reformas eram então aplicadas tendo em conta o Estatuto de Aposentação e o normativo interno aprovado pelo Conselho de Administração, visando-se a harmonização com o regime aplicável no sector bancário, conforme previsto no art. 39º do DL nº 48.953, de 5.4.1969.

No dia 31 de dezembro de 1991, constituiu-se o Fundo de Pensões da CGD com o objetivo de satisfazer os encargos da responsabilidade da CGD quanto a pensões de aposentação e sobrevivência e subsídio por morte. Com a transformação da CGD em sociedade anónima em 1993, os trabalhadores admitidos a partir de 1 de setembro de 1993 ficaram sujeitos ao Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho. Os anteriores a essa data optaram pelo contrato individual de trabalho ou mantiveram o contrato de provimento, vínculo laboral de natureza pública. Em qualquer caso de vinculação laboral, manteve-se a inscrição na CGA para todos os trabalhadores, com o plano de pensões referido.

Com a fusão do BNU e integração dos seus trabalhadores ativos em 2001, o Fundo de Pensões do BNU foi extinto, sendo o seu património transferido para o Fundo de Pensões da CGD que, deste modo, passou também a assegurar os encargos com as pensões dos reformados e pensionistas do ex-BNU.

Em dezembro de 2004 ocorreram novas alterações no âmbito do Fundo de Pensões, pois o DL nº 240-A/2004, de 29 de dezembro e o DL nº 241-A/2004, de 30 de dezembro, transferiram parte do Fundo de Pensões da CGD para a CGA, passando esta última entidade a ser responsável, com efeitos a partir de 1 de dezembro de 2004, pelos encargos de aposentação e de sobrevivência dos empregados da CGD, aposentados ou no ativo, relativamente ao tempo de serviço prestado até 31 de dezembro de 2000.

A partir de 1 de janeiro de 2006 e até à atualidade, com a Lei nº 60/2005, de 29 de dezembro, a CGA deixou de inscrever novos subscritores, passando estes a estar inscritos no Regime Geral de Segurança Social. Relativamente a estes novos trabalhadores da CGD, o Fundo de Pensões não tem qualquer responsabilidade. Quanto aos trabalhadores inscritos até 31 de dezembro de 2005, subscritores da CGA, as responsabilidades são garantidas pelo Fundo de Pensões/CGD. Trata-se

de um fundo substitutivo do regime de Segurança Social que abrange os trabalhadores da CGD subscritores da CGA.

São atribuídas pensões de aposentação, com fundamento em incapacidade e velhice e pensões de sobrevivência. A CGD obriga-se a efetuar a entrega das contribuições previstas, de forma a assegurar a suficiência patrimonial do Fundo às responsabilidades que em cada momento o mesmo garante. O Fundo de Pensões apenas assume o encargo com os benefícios na proporção do tempo de serviço que seja da sua responsabilidade, sendo o restante assumido pela CGA. Assim, o Fundo de Pensões paga a parte pela qual a CGD é responsável.

Capítulo 2 – ABORDAGEM À LEGISLAÇÃO DE SUPORTE ÀS SITUAÇÕES CONCRETAS ANALISADAS NO ESTÁGIO

1. Evolução da Segurança Social e Regimes de Previdência

1.1. Segurança Social na atualidade

Ao falar-se de Segurança Social, habitualmente, dizia-se que se tratava duma proteção *do berço até à sepultura* mas, se olharmos atentamente para o sistema, hoje em dia a proteção começa antes, “ainda no ventre materno”²⁶, como pode ver-se na existência do subsídio por risco clínico durante a gravidez. Para além disso, os seus efeitos fazem-se sentir mesmo depois do termo da vida, através de um conjunto de prestações por morte e das pensões de sobrevivência.

Como poderemos verificar pela análise de cada eventualidade, a Segurança Social possui uma garantia constitucional, podendo concluir-se que se adotou uma conceção universalista, uma vez que o art. 63º CRP concebe o direito de todos à segurança social, sendo esta uma tarefa que cabe ao Estado e na qual participam todos os membros da sociedade.²⁷ Este é um objetivo do Estado, decorrente de consagração constitucional, do dever de agir em relação a toda a sociedade, tendo o Estado de garantir um nível mínimo e obrigatório de Segurança Social,

²⁶ JOÃO C. LOUREIRO, *Direito da Segurança Social: entre a necessidade e o risco*, p. 17

²⁷ SOFIA DAVID, *Algumas Reflexões sobre o Direito à Segurança Social*, p.6

protegendo em função da ocorrência de determinados eventos, isto é, em situações de “doença, velhice, invalidez, viuvez, orfandade, bem como no desemprego e em todas as outras situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho”.

Observemos então alguns artigos da CRP de modo a enquadrarmos as eventualidades e as prestações sociais que mais adiante serão objeto de análise.

O art. 59º CRP visa a manutenção dos rendimentos de trabalho anteriormente auferidos, em casos em que se verifiquem eventos que reduzam ou eliminem a capacidade de trabalho. Juntamente o art. 56º e o artº 63º CRP concedem o direito de participação das associações sindicais e de outras organizações representativas dos trabalhadores na gestão das instituições de segurança social e, ainda, insere as situações de falta ou diminuição de capacidade para o trabalho no leque de proteção da segurança social. Estes artigos defendem e adotam uma conceção laboralista da segurança social.

Na minha opinião estas conceções coexistem nos preceitos constitucionais, visando a CRP abranger todas as áreas enunciadas anteriormente, tendo em conta a situação concreta de cada cidadão e dos trabalhadores.

O nº 1 do art. 63º CRP refere que o Estado tem de “subsidiar” um sistema de segurança social, ou seja, indicia-se um financiamento parcial, pois no sistema previdencial os trabalhadores são financiados diretamente pelas suas contribuições e das respetivas entidades empregadoras. Deste modo, o Estado tem de desenvolver regimes de cariz laboralista de forma a proteger minimamente os trabalhadores, assegurando rendimentos de substituição em caso de falta ou diminuição de capacidade para o trabalho. Assim, estes regimes têm na sua base uma ideia de solidariedade interprofissional e intergeracional, cujo financiamento é feito, em primeira linha, pelos trabalhadores que devem contribuir de forma solidária e equitativa.

De forma a regular e tornar mais claro o regime da Segurança Social, foram criadas as Bases Gerais do Sistema de Segurança Social, doravante denominada de Lei

de Bases (LB), atualmente em vigor através da Lei nº 4/2007, de 16 de janeiro.²⁸ Esta lei vai ao encontro do preceito constitucional (art. 63º), dispondo que “Todos têm direito à segurança social”²⁹. Expõe, no seu art. 4º, os objetivos do sistema de segurança social, designadamente, garantir a concretização do direito à segurança social, promover a melhoria sustentada das condições e dos níveis de proteção social e o reforço da respetiva equidade e promover a eficácia do sistema e a eficiência da sua gestão.

A Lei de Bases enuncia os princípios gerais do sistema no art. 5º e seguintes. Em virtude do legítimo espartilho de espaço, apenas desenvolverei os princípios que considero pertinentes para o objeto do relatório, ou seja, os princípios da universalidade, equidade social e igualdade, este último enquanto proporcionalidade, que justificam que certas categorias de cidadãos sejam protegidos de forma diferente, nomeadamente, permitindo ao legislador criar o sistema previdencial e o sistema de proteção social para os funcionários públicos. Estes regimes de proteção social expressam uma conceção laboralista³⁰ do direito à segurança social. Uma vez que os trabalhadores contribuem diretamente para o sistema, a proteção social é-lhes devida como compensação pela falta ou diminuição da capacidade para o trabalho. Assim, garantem-se rendimentos de substituição, calculados com base nas anteriores contribuições e rendimento. Já para os restantes cidadãos, a proteção apenas atua em situações de carência, visando uma compensação mínima pela falta ou diminuição dos meios de subsistência. O princípio da igualdade e da equidade social exigem o tratamento desigual em situações desiguais, pois sendo diferentes as contribuições e respetivas exigências, também devem ser diferentes as prestações.

O art. 23º LB estipula que o sistema de Segurança Social abrange o sistema de proteção social de cidadania, o sistema previdencial e o sistema complementar. Interessa-nos aqui analisar o sistema previdencial. Este tem como objetivo primordial a garantia de prestações pecuniárias substitutivas de rendimentos de trabalho perdido em consequência da verificação das eventualidades legalmente

²⁸ Anteriormente vigoraram a LB 17/2000, de 8 de agosto e a LB 32/2002, de 20 de dezembro.

²⁹ Cf. nº 1 do art. 2 da LB.

³⁰ ILÍDIO DAS NEVES - cit.12.

definidas, abrangendo obrigatoriamente os trabalhadores por conta de outrem ou legalmente equiparados e os trabalhadores independentes, que passam a usufruir da qualidade de beneficiários. As eventualidades integradas são: doença, parentalidade, desemprego, acidentes de trabalho e doenças profissionais, invalidez, velhice e morte. São pressupostos essenciais deste sistema: a inscrição dos trabalhadores no regime de Segurança Social, a obrigação contributiva dos trabalhadores e das entidades empregadoras e a atribuição de prestações se os beneficiários a elas tiverem direito. Assim, o financiamento deve caber, no sector previdencial, aos trabalhadores e entidades empregadoras que, através do pagamento de contribuições sociais suportam os encargos³¹.

O Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social constante na Lei nº 110/2009, de 16 de setembro, dispõe, com as suas diversas alterações, que os trabalhadores por conta de outrem são os que exercem atividade profissional remunerada ao abrigo de contrato de trabalho, de acordo com o CT. Já entidades empregadoras são pessoas singulares ou coletivas que beneficiam da atividade dos trabalhadores. Refere o mesmo que a admissão dos trabalhadores é obrigatoriamente comunicada pelas entidades empregadoras à instituição de segurança social competente que, posteriormente, procede à inscrição dos trabalhadores que não se encontrem já inscritos, havendo lugar ao enquadramento dos trabalhadores.

A cada eventualidade tratada aplicar-se-á um regime jurídico da Segurança Social aos trabalhadores da CGD com vínculo contratual, que se encontrem inscritos na Segurança Social³².

1.2. Regime jurídico aplicável aos trabalhadores da CGD subscritores da CGA

Vou agora sumariar as ideias fundamentais do regime da CGA, uma vez que parte dos trabalhadores da CGD está por ele abrangidos.

Mas, apesar disto, não se lhes aplica a legislação que se emprega aos funcionários públicos, exceto os Estatutos de Aposentação e de Pensões de Sobrevivência e,

³¹ Cf. arts. 3º, 4º e 5º do DL nº 367/2007, de 2 de novembro e art. 90º LB.

³² APPELLES J. B. CONCEIÇÃO, *Segurança Social*, p.95 ss

mesmo estes, com algumas particularidades, como será possível verificar nas páginas 64 e 74 deste capítulo.

Embora internamente haja quem defenda o oposto, a verdade é que também não se lhes aplica a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas que se encontra regulada na Lei nº 35/2014, de 20 de junho³³. Esta lei aplica-se à administração direta e indireta do Estado, na qual não se insere claramente a CGD. De acordo com a Lei Orgânica³⁴ os trabalhadores da CGD estavam “sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, com as modificações exigidas pela natureza específica da atividade da Caixa como instituição de crédito...”. Esta Lei Orgânica foi revogada pelo DL nº 287/93, passando a CGD a ser uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, passando estes trabalhadores a estar vinculados por contrato de direito público, mas sem estarem integrados na qualidade de funcionários públicos, no âmbito da segurança social. De acordo com a decisão da Relação de Lisboa³⁵, não se aplica a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, pois os subscritores da CGA não são trabalhadores titulares de relação jurídica de emprego público, não exercem funções públicas e também não exercem funções em qualquer um dos órgãos ou serviços discriminados no art. 1º da LGT.

A estes trabalhadores da CGD, subscritores da CGA, também não se aplicam os diplomas legais próprios do Regime Geral de Segurança Social que, por sua vez, são aplicados aos trabalhadores dessa mesma instituição que se encontram inscritos na Segurança Social, isto é, com contrato individual de trabalho.

Carece então saber qual o regime que se aplica a este grupo de empregados, subscritores da CGA.

³³ Sobre este assunto ver: PAULO VEIGA MOURA e CÁTIA ARRIMAR, *Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*, p. 75 ss; MIGUEL LUCAS PIRES, *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*, p. 45ss; RUI CORREIA SOUSA, *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*, p. 35 ss e PEDRO ORTINS BETTENCOURT, *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*, p. 51 ss.

³⁴ Cf. nº 2, art. 31º do DL 48.953 de abril de 1969.

³⁵ Cf. AC. RL de 12-02-2014.

Na verdade estão abrangidos pelo AE, bem como pelo sistema de normas interno, designadamente as Ordens de Serviço e Comunicações Internas³⁶ próprias desta entidade bancária.

Nos casos de morte e de velhice e invalidez, o AE indica que os trabalhadores estão abrangidos pelo Estatuto das Pensões de Sobrevivência (p.75) e pelo Estatuto da Aposentação (p.64), com particularidades impostas pelo DL nº 229/2005, de 29 de dezembro que especifica as regras que se aplicam aos subscritores da CGA, como se verá na análise particular relativa a estas duas eventualidades.

Na eventualidade desemprego, aplica-se apenas aos trabalhadores subscritores da CGA uma apólice da Seguradora Fidelidade (p. 62). No que respeita aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, aplica-se também uma apólice celebrada com a mesma seguradora, mas esta é extensiva a todos os trabalhadores da CGD (p.32).

Perante uma tal panóplia de situações e de modo a sistematizar os regimes jurídicos que se aplicam a cada uma das diferentes eventualidades a que correspondem os casos que diariamente dão entrada na DPE, proponho analisá-los em particular.

1.3. Regime Bancário

A proteção social dos trabalhadores do sector bancário teve a sua origem num acordo coletivo de trabalho para o sector, celebrado em 1944. Mais tarde, este direito de segurança social privado convergiu para um regime misto de proteção social. No entanto, existem instituições às quais este regime misto não se aplica e outras que optaram por inscrever os novos trabalhadores no regime de Segurança Social.

Assim, visando alcançar a harmonia do sistema de proteção social introduzido para a função pública, em 1999, previu-se, na CGD, a inscrição obrigatória de todos os novos trabalhadores no sistema de Segurança Social a par da manutenção do regime de segurança social vigente à data. De facto, o simples alargamento do

³⁶ Não sendo verdadeiramente normas internas ou regulamentares, contêm diretrizes aos serviços com forte inclinação na determinação da situação jurídica dos interessados.

Regime Geral de Segurança Social a todos os trabalhadores bancários seria suscetível de afetar, negativamente, o valor das respetivas remunerações líquidas e, no futuro, eventualmente o valor das respetivas pensões de reforma.

Em 2009, com a entrada em vigor do DL nº 54/2009, de 2 de março, a Caixa de Abono e Família dos Empregados Bancários (CAFEB)³⁷ deixou de proceder à inscrição de novos trabalhadores e os trabalhadores contratados pelas instituições bancárias passaram a ser obrigatoriamente abrangidos pelo Regime Geral de Segurança Social. Esta decisão foi aprofundada pelo DL nº 1-A/2011, de 3 de janeiro³⁸, que estipulou que os trabalhadores que, até à data, se encontravam abrangidos pela CAFEB, passariam a estar inscritos no Regime Geral de Segurança Social para efeitos de proteção nas eventualidades de parentalidade e velhice. Já nas eventualidades de doença, invalidez, sobrevivência e morte se lhes aplicava o regime substitutivo de proteção social constante nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao sector bancário. Mantêm-se as regras constantes dos instrumentos de regulação coletiva de trabalho aplicáveis no sector bancário de forma complementar ao Regime Geral de Segurança Social nas eventualidades não integradas. Este DL nº1-A/2011 extinguiu a CAFEB por integração no Instituto da Segurança Social, I.P, que lhe sucedeu nas atribuições, direitos e obrigações.

Pretendendo a prossecução dos mesmos objetivos, o DL nº 127/2011, de 31 de dezembro, procedeu à definição das condições de integração no âmbito da Segurança Social, dos reformados e pensionistas que, em 31 de dezembro de 2011, se encontravam no regime de segurança social substitutivo, constante dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes no sector bancário. Assim, passou a ser a Segurança Social a responsável pela atribuição das pensões de reforma e de sobrevivência e seus benefícios complementares, atualizações do valor das pensões, subsídio por morte, pensão de sobrevivência a filhos e pensão

³⁷ A CAFEB foi constituída nos termos do art.º 10 do DL 32192, de 13 de agosto de 1942, e regida pelo alvará de 25 de novembro de 1942, publicado do Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, ano IX, nº 23 de 15-12-1942.

³⁸ Este DL concretizou o acordo celebrado a 20 de outubro de 2010 entre o Governo, através do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, a Associação Portuguesa de Bancos, em representação das instituições de crédito e a FEBASE (Federação do Sector Financeiro).

de sobrevivência a filhos e cônjuge sobrevivente, desde que referente ao mesmo trabalhador. Para pagamento destes encargos, são transmitidos dos fundos de pensões em causa, com vista a acautelar devidamente os interesses financeiros do Estado e, em especial, da Segurança Social, bem como o rigoroso respeito pelos direitos adquiridos pelos pensionistas e reformados. O disposto no presente diploma tem natureza imperativa, não podendo ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. E mantêm-se os direitos e obrigações de natureza previdencial dos participantes e beneficiários dos fundos de pensões que não sejam abrangidos por este DL.

Dando agora enfoque ao Acordo Coletivo de Trabalho do Sector Bancário, proponho-me analisá-lo, em traços gerais, relativamente à segurança social, tendo por base o ACT mais recente, ou seja, o de 2010, com alterações de fevereiro de 2012.

O ACT aplica-se às Instituições de Crédito e às Sociedades Financeiras que o subscrevem, aos sindicatos bancários existentes no território nacional, aos trabalhadores que se encontrem na situação de invalidez ou invalidez presumível e aos trabalhadores que, embora contratados em Portugal, tenham sido colocados no estrangeiro em nome da Instituição de Crédito ou até mesmo Instituições de Crédito com representação no estrangeiro.

Relativamente à antiguidade do trabalhador, esta é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos seguintes termos: “todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas Instituições de Crédito com atividade em território português; todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas Instituições de Crédito portuguesas com atividade nesses territórios e nas antigas Inspeções de Crédito e Seguros; todos os anos de serviço prestado nos restantes países estrangeiros às Instituições de Crédito portuguesas; todos os anos de serviço prestado às entidades de onde provieram, no caso de trabalhadores integrados em Instituições de Crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos; todos os anos de serviço prestados em Sociedades Financeiras ou nas

antes designadas Instituições Parabancárias.”³⁹ Relativamente aos novos trabalhadores, a antiguidade dos empregados admitidos após 1 de Julho de 1997 é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado em Instituições abrangidas pelo Capítulo dos benefícios sociais, não se aplicando, neste caso a cl^a 143^a. O período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

O capítulo XI do ACT refere-se aos benefícios sociais, sendo a secção I relativa à Segurança Social no âmbito da qual se frisa a garantia dos benefícios e prestações sociais previstos por parte das Instituições de Crédito. Contudo, em situações em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por serviços da Segurança Social ou Instituições de Crédito a trabalhadores que sejam seus beneficiários ou familiares destes, as Instituições de Crédito apenas garantem a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos no Acordo. A cl^a 136^a acrescenta que “...serão apenas considerados os benefícios decorrentes de contribuições para Instituições ou Serviços de Segurança Social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador, nos termos das cl^{as} 17^a e 143^a.”

A doença e a invalidez ou a invalidez presumível (quando o trabalhador tenha atingido os 65 anos de idade) é regulada pela cl^a 137^a, atribuindo aos trabalhadores o direito a mensalidades, subsídio de Natal e 14^o mês. O trabalhador que “completar 40 anos de serviço antes de atingir 65 anos de idade, ou o que completar 35 anos de serviço e tenha mais de 60 anos de idade pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a Instituição”.

Já o “regime contributivo de novos trabalhadores” se encontra consagrado na cl^a 137^a-A, estipulando que têm de contribuir para o Fundo de Pensões da CGD os trabalhadores que forem admitidos após 1 de janeiro de 1995.

As pensões de reforma, previstas no sistema de Segurança Social constante deste Acordo, correspondem à soma do valor das mensalidades com o valor das diuturnidades a que aludem, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza. Esta norma não se aplica aos casos abrangidos pela cl^a 140^a

³⁹ Cf. cl^a 17^a ACT.

que diz respeito ao reconhecimento de direitos em caso de cessação do contrato de trabalho, protege os trabalhadores destas entidades financeiras que, ao chegarem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, não se encontrem inscritos em qualquer regime de segurança social e que, por algum motivo, deixam de estar abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo ACT. As Instituições asseguram o pagamento das prestações, na proporção de tempo em que os trabalhadores lhes tenham prestado serviço. Essa parte da pensão paga pela Instituição é calculada com base na retribuição do nível em que o trabalhador se encontrava colocado à saída do sector bancário.

De forma a ser mais perceptível a aplicação deste Acordo, proponho-me analisar diferentes situações relativas a trabalhadores do ex-BNU. Não podemos esquecer o facto determinante da integração do BNU na CGD e de ex-trabalhadores do ex-BNU poderem vir agora reclamar a sua (re)integração na CGD ou uma pensão de reforma pelas regras do ACT. No anexo IV apresentarei a análise de algumas situações concretas tratadas.

1.4. Regime de Proteção Social Convergente

Em Portugal, a previdência sofreu modificações a partir de 1 de janeiro de 2006. Até essa data existiam dois regimes, a saber: o Regime Geral da Segurança Social que protegia os trabalhadores, quando ocorria alguma das eventualidades previstas nesse sistema e o regime que se aplicava aos trabalhadores da função pública.

Em 2005, o Governo apresentou, através do DL nº 60/2005, de 29 de dezembro, o regime de proteção social convergente que estipula, essencialmente, as condições de aposentação e o cálculo das pensões.

Vamos então debruçar-nos sobre as alterações que este regime de convergência invoca e ver no que consiste. Para tal, deter-me-ei na análise de dois diplomas legais relativos a esta matéria, designadamente o Decreto-Lei nº 60/2005, de 29 de dezembro e a Lei nº 4/2009, de 29 de janeiro. Veremos ainda a Lei nº 10/2009, de 10 de março que altera a redação do art. 32º da Lei 4/2009, de 29 de janeiro, quanto à entrada em vigor e produção de efeitos da respetiva legislação.

Este regime “aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de vinculação e de constituição da relação

jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respetivas funções”⁴⁰, tal como consagra o diploma legal que define a proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas. Este regime mais recente tem como objeto concretizar os objetivos do sistema previdencial através da atribuição de prestações sociais, ou seja, das prestações pecuniárias substitutivas de rendimentos de trabalho perdidos e ainda concretizar os objetivos do subsistema de solidariedade, nomeadamente nas situações de carência em que seja necessário compensação social ou económica devido a insuficiências contributivas ou de não preenchimento das condições de atribuição de prestações próprias do sistema previdencial.

A lei 4/2009, de 29 de janeiro, prevê que este regime de proteção social integre as eventualidades do sistema de previdência, nomeadamente, a doença, a parentalidade, o desemprego, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, a invalidez, a velhice e a morte. Verificou-se, no entanto, que até hoje apenas uma eventualidade foi alvo de alterações e de proteção neste regime. De facto, apenas a parentalidade foi abrangida pelo DL nº 89/2009, de 9 de abril e, consequentemente, a Declaração de Retificação nº 40/2009 e DL nº 133/2012, de 27 de junho.

Tal como o próprio nome indica, o regime convergente mantém o propósito principal de proteger socialmente os trabalhadores através de mecanismos que promovam a convergência do regime de proteção social da função pública com o Regime Geral da Segurança Social, aplicando os princípios gerais constantes da Lei de Bases da Segurança Social.

De acordo com a Lei nº 4/2009, de 20 de janeiro, existem apenas dois tipos de regime de proteção social em Portugal relativamente aos trabalhadores que exercem funções públicas, nomeadamente, o Regime Geral da Segurança Social e o de Proteção Social Convergente que se aplica “aos trabalhadores que sejam titulares de relação jurídica de emprego público, independentemente da modalidade de vinculação, constituída até 31 de dezembro de 2005”⁴¹ e que não estejam abrangidos pelo regime de Segurança Social. O Regime Geral de Segurança Social integra os “trabalhadores titulares de relação jurídica de emprego

⁴⁰ Cf. nº 1 do art. 3º da Lei nº 4/2009, de 29 de janeiro.

⁴¹ Cf. art. 11º da Lei cit.40.

público, independentemente da modalidade de vinculação, constituída a partir de 1 de janeiro de 2006” e “ os demais trabalhadores, titulares de relação jurídica de emprego, constituída até 31 de dezembro de 2005, com entidade empregadora, enquadrados no Regime Geral de Segurança Social”⁴². Desta forma, a partir de 1 de janeiro de 2006 a CGA deixou de proceder à inscrição de subscritores, uma vez que os indivíduos que começaram a exercer funções nessa data foram obrigatoriamente inscritos no Regime Geral de Segurança Social.

1.4.1. A não aplicação à CGD do regime de proteção social convergente

O DL nº 287/93, de 20 de agosto, transformou a CGD em sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, com efeitos a partir de 1 de setembro de 1993. Analisando a realidade existente na CGD, constatamos que, nesta entidade, operam trabalhadores vinculados por contrato administrativo de provimento e trabalhadores vinculados por contrato individual de trabalho.

Os trabalhadores vinculados por contrato administrativo de provimento encontram-se abrangidos pelo AE. Exclusivamente em relação a estes trabalhadores, manteve-se em vigor a norma do nº 2 do art. 31º do DL nº 48.953, de 5 de abril de 1969 (Lei Orgânica da CGD), que dispõe que os funcionários da CGD “continuam sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, com as modificações exigidas pela natureza específica da atividade da Caixa como instituição de crédito.”⁴³

Os trabalhadores que já se encontravam vinculados à CGD antes de 1 de setembro de 1993 e que optaram por ingressar no regime jurídico do contrato individual de trabalho, mediante declaração escrita feita no prazo afixado pela administração da CGD (nº 2 do art. 7º do DL nº 287/93, de 20 de agosto) e os trabalhadores que foram admitidos entre 1 de setembro de 1993 e 31 de dezembro de 2005 encontram-se abrangidos pelo regime jurídico do contrato individual de trabalho. No que concerne a estes trabalhadores, manteve-se em vigor o art. 39º do DL 48.953 que, na redação introduzida pelo DL nº 262/80, de 7 de agosto, passou a dispor no seu nº 1 que “o pessoal da Caixa e suas instituições anexas continua a ser subscritor da Caixa Geral de Aposentações e contribuinte do MSE, nos termos legais” (al. a), nº 2 do art. 9º do DL nº 287/93).

⁴² Cf. art. 7º da lei cit.40.

⁴³ Cf. nº 3 do art. 9 do DL nº 287/93.

Posteriormente, no âmbito da concretização do direito à segurança social de todos os trabalhadores, a Lei nº 4/2009, de 29 de janeiro, definiu a proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas (art. 1º). Para o efeito, tal como referi supra, esta lei determinou a integração no Regime Geral da Segurança Social de todos os trabalhadores cuja relação jurídica de emprego público tenha sido constituída após 1 de janeiro de 2006 e, como se torna óbvio, a manutenção dos trabalhadores que, àquela data, se encontravam inscritos na Segurança Social (nº 1 e 2 do art. 7º).

Quanto aos trabalhadores que até 31 de dezembro de 2005 se encontravam abrangidos pelo denominado regime de proteção social da função pública, a Lei nº4/2009 criou o regime de proteção social convergente, inequivocamente enquadrado no sistema de segurança social, com respeito pelos seus princípios, conceitos, objetivos e condições gerais, bem como os pressupostos específicos do seu sistema previdencial, visando, num plano de igualdade, uma proteção efetiva e integrada em todas as eventualidades (nº 2 do art. 6º e arts. 11º a 22º).

O art. 3º define o âmbito subjetivo da aplicação deste diploma legal afirmando a sua aplicabilidade aos trabalhadores “que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de vinculação e de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respetivas funções e que, ao abrigo de instrumentos de mobilidade, não desempenham funções públicas, mas que, nos termos da lei, mantém o respetivo regime de proteção social”.

O art. 4º consagra o âmbito objetivo da aplicação deste diploma afirmando a sua aplicabilidade “aos serviços da administração direta e indireta do Estado, da administração regional autónoma e da administração autárquica; aos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República, dos tribunais e do Ministério Público e respetivos órgãos independentes e a outras entidades não incluídas nos órgão e serviços anteriormente referidos e que tenham ao seu serviço os trabalhadores referidos no número anterior”.

O STEC intentou uma ação em tribunal alegando ser aplicável o regime de proteção social convergente aos trabalhadores da CGD que representa⁴⁴. O tribunal decidiu que a estes trabalhadores não é aplicável o regime de proteção social convergente criado pela lei 4/2009 e aponta quatro razões para justificar esta decisão. 1) Estes trabalhadores não são titulares de uma relação jurídica de emprego público (art. 11º da Lei 4/2009 e art. 2º do DL nº 89/2009); 2) não exercem funções públicas (art. 1º, 3º, nº 1 e 4º, nº3 da Lei 4/2009); 3) estes trabalhadores não se encontram abrangidos pelo regime de proteção social da função pública (art.3º, nº 2 da Lei nº 4/2009). Por fim, 4) porque estes trabalhadores não exercem funções em qualquer um dos órgãos ou serviços discriminados nos nºs 1 e 2, art. 4º da Lei nº 4/2009.

2. Eventualidades de Previdência e Prestações Sociais

Passamos seguidamente à análise da legislação relativa à previdência dos regimes jurídicos que vinculam os trabalhadores da CGD e que regulam as situações em que ocorrem as eventualidades sofridas por estes empregados.

2.1. Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

A preocupação com a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais remonta à Industrialização, devido à elevada sinistralidade laboral que ocorreu.

No ordenamento jurídico português, esta matéria foi abordada de forma preventiva relativamente à criação e inerente imposição de regras a nível da saúde e segurança no trabalho. Ora, esta eventualidade dos acidentes de trabalho e doenças profissionais tem grande importância na vida dos trabalhadores e por isso usufrui de uma proteção constitucional. O art. 63º CRP reconhece o direito de todos à segurança social, destacando a proteção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. Por sua vez, o art. 59º CRP consagra o direito de todos os trabalhadores à assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de

⁴⁴ O STEC representa os trabalhadores inscritos na CGA e admitidos pela CGD desde 1 de setembro de 1993 até 31 de dezembro de 2005 e antes de 1 de setembro de 1993 e que optaram pelo regime de contrato de trabalho, estando, por isso, vinculados à CGD mediante contrato de trabalho.

trabalho ou de doença profissional, bem como à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, o que envolve a adoção de políticas de prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

2.1.1. Acidentes de trabalho

A noção de acidente de trabalho, tal como é dada pelo nº 1 do art. 8º da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, é exatamente a mesma que constava da anterior Lei nº 100/97, de 13 de setembro. Define-o como um acontecimento não intencionalmente provocado (pelo menos pela própria vítima), de caráter anormal e inesperado, gerador de consequências danosas no corpo ou na saúde, imputável ao trabalho, no exercício de uma atividade profissional, ou por causa dela, de que é vítima um trabalhador. Para a definição do conceito são importantes os conceitos de local e tempo de trabalho.

Verifica-se uma ampliação do conceito de acidente de trabalho, de forma a englobar os acidentes ocorridos no trajeto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste; decorrido fora do local e do tempo de trabalho na execução de qualquer serviço determinado ou consentido pelo empregador; acidente ocorrido na execução de qualquer serviço de que possa resultar proveito económico para o empregador, incluindo serviços prestados fora do local de trabalho e do tempo de trabalho; acidente de trabalhadores e representantes dos mesmos no exercício de atividade de participação em reuniões, desde que ocorridos no local de trabalho; acidente ocorrido no contexto da frequência de formação profissional, desde que autorizada pelo empregador e acidente ocorrido em atividade de procura de emprego durante o crédito de horas previsto na lei.

No que diz respeito a este assunto, aplica-se aos trabalhadores da CGD o regime jurídico presente na Lei nº 100/97, de 13 de setembro, alterado pelo DL nº 143/99, de 30 de abril e pela Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, confirmado por duas informações internas de 2000 (494/CPE-3/2000 e 793/CPE-3/2000). Deste modo, este regime de acidentes de trabalho é diretamente aplicável aos trabalhadores sujeitos ao regime jurídico do contrato individual de trabalho e, por analogia, aos trabalhadores ainda ligados à CGD por um contrato administrativo de provimento.

Relativamente à Administração Pública e no âmbito dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, vigora o DL nº 503/99, de 20 de novembro, que se aplica

realmente à Administração Pública, mas que revela um âmbito de aplicação muito preciso, no qual não cabe claramente a CGD.

A informação nº 494/2000 comunicava que, até e ainda em 2000 inclusive, era aplicável à CGD o regime jurídico dos acidentes em serviço, constante do DL nº 38.523, de 23 de novembro de 1951, cujo âmbito estava delimitado aos “servidores civis do Estado subscritores da Caixa Geral de Aposentações”. A aplicação deste regime à CGD justificou-se, originariamente, pela natureza jurídica do vínculo que ligava os empregados da CGD e, após a sua transformação em sociedade anónima, pelo facto de os empregados da CGD continuarem a ser subscritores da CGA.

O regime jurídico dos acidentes em serviço e dos acidentes em trabalho sofreu profundas alterações com a publicação da Lei nº 100/97, de 13 de setembro, DL nº 143/99, de 30 de abril e DL nº 503/99, de 20 de novembro, e mais recentemente, com a Lei 98/2009, de 4 de setembro.

A atual Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, aplica-se aos trabalhadores por conta de outrem vinculados por contrato de trabalho e aos estagiários.

Deste novo regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, destaca-se que o conceito de acidente de trabalho foi alargado, passando a abranger obrigatoriamente os acidentes *in itinere*, ou seja, todos os ocorridos na deslocação do domicílio para o trabalho e vice-versa. A reparação dos acidentes de trabalho pode ser efetuada através de prestações em espécie⁴⁵ e em dinheiro, neste caso consubstanciadas em indemnizações por incapacidade temporária e permanente para o trabalho, pensões aos familiares dos sinistrados, subsídio por situações de elevada incapacidade, subsídio para readaptação de habitação, subsídio por morte e despesas de funeral. Para além destas características, este regime de proteção estipula que a verificação das incapacidades está a cargo dos médicos da entidade responsável pelo acidente (seguradora), médicos do sinistrado e peritos médicos

⁴⁵ São prestações em espécie as de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar, entre outras.

dos tribunais do trabalho. Estipula ainda a obrigatoriedade da contratação de um seguro de acidentes de trabalho.

Penso que é pertinente analisar da mesma forma o regime jurídico de acidentes em serviço, que consta do DL nº 503/99, de 20 de novembro, que se aplica à Administração Pública e que nos permite identificar o regime aplicável à CGD.

Assim, o art. 2º deste diploma estabelece que o regime de acidentes em serviço “é aplicável aos funcionários, agentes e outros trabalhadores que sejam subscritores da Caixa Geral de Aposentações e exerçam funções na administração central, local e regional, incluindo os institutos públicos na modalidade de serviços personalizados e de fundos públicos e ainda nos serviços e organismos que estejam na dependência orgânica e funcional da Presidência da República e da Assembleia da República”.

Neste regime jurídico dos acidentes em serviço ocorridos ao serviço da Administração Pública, mantém-se a qualificação de acidente, através de remissão para a lei geral, ou seja, para o regime dos acidentes de trabalho, alargando-se, também aqui, o seu âmbito quanto aos acidentes *in itinere*. Também se recorre à lei geral para reparar o sinistrado vítima de acidente, passando essa reparação a ser efetuada através de prestações em espécie ou em dinheiro, abolindo-se a reparação utilizando o mecanismo das reformas extraordinárias. Passa a ser uma junta médica da ADSE a verificar e confirmar as incapacidades temporárias, a atribuir a alta e a revê-la. A confirmação das incapacidades permanentes e consequente pagamento das prestações passam a ser da responsabilidade da CGA, que só posteriormente é reembolsada pelos serviços ou organismos que possuam autonomia financeira. Assim, estas prestações por incapacidade permanente passam a ser acumuláveis com as reformas por invalidez ou velhice, atribuídas nos termos do Estatuto da Aposentação e é de salientar que aqui não é obrigatória a contratação de um seguro de acidentes em serviço, mas que é necessária uma autorização ministerial.

É de todo o interesse saber qual destes regimes relativos aos acidentes ocorridos em trabalho se aplica aos trabalhadores da CGD e, conseqüentemente, quais os respetivos diplomas, aplicáveis à realidade desta instituição.

Ao analisarmos os diferentes regimes jurídicos, verificamos que este último diploma do regime jurídico dos acidentes em serviço (DL nº 503/99, de 20 de novembro) não é aplicável à CGD, pois o seu âmbito de aplicação não contempla as sociedades anónimas de capitais públicos e, por outro lado, deixa de ser relevante para a sua aplicação a qualidade de subscritores da CGA, deixando por isso de ser possível a eventual aplicação, extensiva ou analógica, deste diploma aos trabalhadores da CGD.

O regime de acidentes de trabalho é aplicável a todos os trabalhadores por contra de outrem e é diretamente aplicável à CGD, relativamente aos seus empregados subordinados ao regime jurídico do contrato individual de trabalho. Relativamente aos empregados vinculados por contrato administrativo de provimento, é-lhes aplicado, por analogia, este regime dos acidentes de trabalho, uma vez que o mesmo não se encontra consagrado de forma expressa.

Podemos concluir que o regime que faz regra na CGD é o dos acidentes de trabalho, Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, estando em sintonia com o que decorre do ACT do Sector Bancário, nomeadamente na sua cl^a 38^a que refere: “Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base de retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença”.

Salientamos que o DL nº 503/99, de 20 de novembro, não é aplicável à CGD e aos seus empregados, independentemente do vínculo laboral destes, não obstante, atualmente, a globalidade dos empregados da CGD ser subscritora da CGA. Assim, é nítida a intenção do legislador de confinar a aplicabilidade deste DL aos funcionários que são subscritores da CGA e que se encontrem vinculados às entidades do universo da Administração Pública, na qual não se insere a CGD por ser uma sociedade anónima em que o Estado detém a totalidade do capital social⁴⁶.

Em 1989, a OS nº 25/89, de setembro, pronunciou-se sobre a criação de um seguro para proteger os empregados da CGD sinistrados e vítimas de acidentes de

⁴⁶ Cf. nº1 do art. 1 do DL nº 287/93, de 20 de agosto.

trabalho, transferindo-se a responsabilidade por estes acidentes para a Fidelidade, seguradora da CGD. As duas Informações Internas de 2000 davam orientação no mesmo sentido, segurando todos os trabalhadores e estagiários da Instituição.

Também a agora revogada Lei nº 100/97, de 13 de setembro e a atual Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, nos artigos 37º e 79º, respetivamente, estabelecem que o empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela reparação para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro de acidentes de trabalho.

Tal como referido no parágrafo anterior, a CGD contratou com a seguradora Fidelidade o seguro de acidentes de trabalho. Assim sendo, os acidentes de trabalho são tratados, desde maio de 2000, pela Fidelidade mas, para que o seguro seja acionado, é necessário que haja uma participação desse acidente.

É esta seguradora que recebe a participação do acidente, o aceita e o qualifica com a categoria de acidente de trabalho.

Importa saber como deve atuar o trabalhador da CGD, vítima de acidente de trabalho.

Em face de qualquer ocorrência que possa configurar uma situação de acidente de trabalho, a participação do sinistro deverá ser feita mediante o preenchimento de impresso, enviado para a Fidelidade, através de correio eletrónico ou fax, sempre com conhecimento à DPE. A participação deve ser elaborada e assinada por representante da CGD com hierarquia superior à do sinistrado. É importante salientar que esta comunicação deve ser realizada no prazo máximo de 24 horas, após a ocorrência do acidente e imediatamente, em caso de morte.

Os sinistrados devem ser observados pelos médicos indicados pela seguradora, deslocando-se aos hospitais por ela determinados. Quando a urgência ou a natureza das lesões não o tornem possível, as vítimas de acidentes de trabalho devem recorrer ao estabelecimento clínico mais próximo, devendo informar da ocorrência de um acidente de trabalho, indicando o número da apólice e identificando a seguradora em questão. Posteriormente, esse trabalhador da CGD deve, na posse da participação, dirigir-se aos Serviços Médicos da Fidelidade ou a um médico indicado por esta, com o intuito de se fazer nova observação médica. Quando for exigido o pagamento das despesas ao trabalhador, deve ser ele a

suportá-las, devendo depois remeter os comprovativos à seguradora, de modo a ser ressarcido.

Para os trabalhadores em geral e, em especial tendo em conta o objeto deste relatório, é importante saber qual a tramitação das faltas ao serviço e as prestações a que os sinistrados têm direito.

As ausências dos empregados que preencham os requisitos inerentes a terem sofrido um acidente de trabalho, devem ser registadas com o motivo “acidente de trabalho”, sem prejuízo de, em caso de descaracterização do mesmo, estas virem a ser reclassificadas.

Tal como acontece no Regime Geral da Segurança Social, a reparação dos acidentes de trabalho abrange prestações em espécie e em dinheiro. Assim, as prestações em espécie compreendem as prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida ativa. Já as prestações em dinheiro implicam o pagamento de pensões, subsídios e indemnizações.

A cl^a 97^a AE estabelece que os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho, “nos termos da respetiva legislação”, destacando as situações de incapacidade temporária, absoluta ou parcial e permanente absoluta para todo e qualquer trabalho ou para o trabalho habitual, cuja responsabilidade está a cargo da Fidelidade⁴⁷.

Se do acidente de trabalho resultar a morte, será paga pela CGD uma indemnização cujo valor será elevado para o triplo quando a morte ocorra em deslocações em serviço.

Em junho de 2010, reuniram-se a FEBASE, o SNQTB e o SIB com o intuito de estabelecerem os valores da tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária para esse ano, que se mantêm em vigor na atualidade. Esta informação encontra-se disponível na OS nº 27/2010, sendo uma medida interna da CGD. Foram

⁴⁷ A título de curiosidade: os danos materiais, por exemplo vestuário, não são incluídos na reparação do acidente.

estipulados dois subsídios para o caso de acidentes de trabalho, nomeadamente a indemnização por morte em acidente de trabalho, no valor de 148 222,10€, e a indemnização por morte em deslocações em serviço, sendo de 444 666,30€, quando atribuída ao cônjuge não separado de facto ou judicialmente de pessoas e bens à data da morte e com filhos a cargo e, de 148 222,10€, quando concedida aos restantes herdeiros, segundo a ordem de sucessão legítima.

2.1.2. Doenças Profissionais

A par dos acidentes de trabalho, também as doenças profissionais são reguladas pelo DL nº 98/2009, de 4 de setembro, logo, tudo o que referimos em matéria de acidentes de trabalho é igualmente aplicado aos casos de doença profissional.

Torna-se fundamental definir doença profissional e estabelecer a diferença em relação a acidente de trabalho.

A principal distinção relativamente a acidentes de trabalho é a subitaneidade ou imprevisibilidade, ou seja, o acidente ocorre de uma forma súbita e a doença surge de uma forma lenta e progressiva e é o resultado de uma exposição continuada no tempo a um determinado risco profissional pelo trabalhador, surgindo de modo impercetível no organismo.

Podemos estar perante uma doença profissional típica, sempre que esteja prevista no nº 2 do art. 283º CT⁴⁸ e, conseqüentemente conste da lista organizada e publicada no Diário da República. Quando estas lesões, perturbações ou doenças não estejam incluídas na lista de doenças profissionais, trata-se de doenças profissionais atípicas que podem ser “indemnizáveis desde que se prove serem consequência necessária e direta da atividade exercida e não representem normal desgaste do organismo”⁴⁹.

Tratando-se de uma doença profissional atípica, esta pode ser alvo de processo de reconhecimento, sendo necessário que o processo se inicie com a suspeita de doença profissional, seguindo-se a participação obrigatória de parecer clínico de

⁴⁸ O CT, alterado pela Lei nº 55/2014, de 25 de agosto, no seu art. 283º estipula que “O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional”.

⁴⁹ Cf. nº 2 do art. 94º da Lei 98/2009, de 4 de setembro.

doença profissional pelo Centro Nacional de Proteção Contra os Riscos Profissionais. Posteriormente, o trabalhador agenda e comparece numa consulta médica, autorizando as respetivas diligências do posto médico. Mais tarde são reunidas todas as informações recolhidas e avaliadas pelos médicos do CNPCRP que determinam se se trata de uma doença comum ou de uma doença profissional e, neste caso, têm obrigatoriamente de comunicar o facto.

Se o trabalhador for vítima de doença profissional, o art. 95º da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, estabelece que ele tem direito a ser reparado, desde que o mesmo esteja de facto afetado por doença profissional e se tiver estado exposto ao respetivo risco pela natureza, condições, ambiente e técnicas das funções que desempenhava e local onde as exercia.

Da doença profissional pode decorrer uma incapacidade que pode ser temporária (inferior a 18 meses) ou permanente e ainda ter um carácter parcial ou absoluto. A permanente tem duração superior a 18 meses e inferior a 30 meses, enquanto a absoluta impede o desempenho de trabalho habitual ou de todo e qualquer trabalho.

Tal como sucede na reparação dos acidentes de trabalho, também nesta matéria as prestações atribuídas devem ser as necessárias e adequadas para recuperar a saúde e voltar à vida ativa. As prestações podem ser em espécie⁵⁰ ou em dinheiro, tendo como objetivo a reabilitação e reintegração profissional, a adaptação ao trabalho e a reparação dos danos emergentes.

O CT estabelece que, verificando-se a existência de doença profissional, a responsabilidade pela reparação dos danos daí decorrentes tem de ser assumida pela Segurança Social.

Tratando-se de um trabalhador da CGD vítima de doença profissional, ele deve ser examinado pelos médicos dos Serviços de Medicina do Trabalho existentes na instituição bancária e pelos médicos do CNPCRP, que é um instituto da Segurança

⁵⁰ As prestações em espécie no âmbito das doenças profissionais são as mesmas previstas em caso de acidente de trabalho, às quais se acrescenta o reembolso de despesas de deslocações, de alimentação e de alojamento indispensáveis, estando estes reembolsos dependentes de prova.

Social. É esta entidade que, após diagnosticar a doença profissional, a certifica atribuindo e qualificando a incapacidade do trabalhador.

Nesta fase o processo decorre consoante o trabalhador seja subscritor da CGA ou esteja inscrito na Segurança Social. Tratando-se de empregado subscritor da CGA, comunica-se à CGA e à Medicina do Trabalho da CGD a existência de doença profissional e a CGA, de acordo com a incapacidade do trabalhador, calcula a pensão a atribuir ao trabalhador. Estando em causa um trabalhador inscrito na Segurança Social, esta já se encontra informada da situação do trabalhador porque a certificação foi realizada, logo no início, pelo CNPCRCP.

Quer em matéria de acidentes de trabalho, quer de doenças profissionais, tanto o CT como a lei de 2009 que regula esta eventualidade defendem o mesmo conceito. Enquanto o primeiro estabelece dum modo mais suave que “o empregador *deve* assegurar” que o trabalhador doente ou sinistrado possa exercer funções compatíveis com o seu estado e capacidade, a Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, é muito mais incisiva quanto à obrigatoriedade do empregador em assegurar esse mesmo dever, utilizando a expressão “o empregador *é obrigado*”. Esta aferição das funções compatíveis com a real condição do trabalhador pode ser solicitada a peritos do serviço público na área do emprego. São conferidas condições especiais e flexíveis de trabalho ao empregado com capacidade de trabalho reduzida, designadamente a possibilidade de exercer as suas funções em tempo parcial e uma licença para formação ou novo emprego. Para além da reabilitação do trabalhador, procura-se uma reintegração profissional, ou seja, um plano de intervenção elaborado pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional, que visa reintegrar o trabalhador sinistrado no mundo do trabalho. Estes encargos com a reintegração do trabalhador são suportados pelo empregador, mas pode ser celebrado acordo entre o serviço público de emprego e a entidade patronal, com vista à reabilitação dos trabalhadores afetados por doença profissional.

2.2. Doença

Esta eventualidade afeta todos os cidadãos, sendo primordial o seu estudo relativamente à situação dos trabalhadores, pois devem estar informados sobre a

forma de atuar perante a entidade patronal, quando a doença os impossibilita de exercerem a sua atividade profissional.

A CRP, nos arts. 63º e 64º, garante a existência dum sistema social que protege os cidadãos na doença, através da ação do Estado, podendo este ser auxiliado pelas associações sindicais, consagrando que todas as pessoas têm o direito à proteção na saúde e o dever de a defender e promover.

Ao analisar as situações de doença e sua legislação, verifica-se que se pretende adaptar os regimes de proteção à realidade social e fazer a sua articulação com as mais diversas áreas envolvidas. Presencia-se uma cultura de corresponsabilização entre as entidades patronais e os serviços do sistema de segurança social e também serviços de saúde com o propósito de proteger, de forma mais eficaz e equitativa, os beneficiários desta eventualidade e, deste modo, agir de forma a prevenir e reforçar os mecanismos de combate à fraude na obtenção de subsídio de doença.

No que diz respeito à CGD, a doença é uma eventualidade protegida por diferentes diplomas legais e também normativos internos da instituição.

No AE existe uma cláusula (clª 89ª), que indica que aos trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social é aplicado o regime jurídico de proteção social na eventualidade doença no âmbito do sistema previdencial. Já aos trabalhadores subscritores da CGA são aplicadas as regras contidas no Acordo.

Mas antes de mais, é necessário saber qual o objeto destes regimes jurídicos de proteção e, posteriormente, as regras que constam do AE. Ora, considera-se doença “toda a situação mórbida, evolutiva, não decorrente de causa profissional ou de ato da responsabilidade de terceiro pela qual seja devida indemnização, que determine incapacidade temporária para o trabalho”⁵¹.

Desta forma, aos trabalhadores inscritos na Segurança Social aplica-se o regime jurídico de proteção social na eventualidade doença, no âmbito do sistema previdencial, que está regulado no DL nº 28/2004, de 4 de fevereiro.

⁵¹ Cf. art. 2º do DL nº 28/2004, de 4 de fevereiro.

Este diploma legal visa a atribuição de uma prestação, o subsídio por doença, nos casos em que, por motivo de doença, o trabalhador está impedido de exercer as suas funções de modo a compensar o empregado pela perda de remuneração de trabalho. Mas este DL também adequa a proteção social em função da gravidade e duração da doença e ainda da composição do agregado familiar do beneficiário.

Sendo agora o objetivo analisar esta eventualidade dentro do sistema de Segurança Social, é necessário analisarmos a Portaria nº 337/2004, de 31 de março, para além do DL nº 28/2004, de 4 de fevereiro. Esta portaria visa regular os procedimentos necessários à aplicação do regime jurídico de proteção social que consta do DL enunciado. Estes dois diplomas promovem a articulação entre as entidades competentes, tanto na área da Segurança Social como na área da Saúde, de forma a obter-se uma maior eficácia, eficiência e adequação do regime protecionista. Assim, há uma clara aposta na modernidade dos mecanismos de transferência eletrónica de dados entre estas entidades competentes, incrementando a sua utilização e conduzindo a uma agilização do processo de atribuição da prestação em causa.

O DL nº 28/2004, de 4 de fevereiro, aplica-se aos trabalhadores que se enquadram no regime jurídico da Segurança Social, pois são trabalhadores por conta de outrem, podendo, por isso, ser beneficiários das prestações que este diploma configura. Para tal é necessário que, à data do início da incapacidade involuntária para o trabalho, os beneficiários reúnam condições de atribuição, ou seja, a atribuição do subsídio de doença depende da verificação do prazo de garantia (6 meses civis), do índice de profissionalidade (12 dias de registo de remuneração por trabalho efetivamente prestado no decurso dos 4 meses imediatamente anteriores ao mês que antecede o da data do início da incapacidade temporária para o trabalho) e da certificação da incapacidade temporária (documento emitido pelos médicos do SNS - CITT⁵²).

Os beneficiários inscritos na Segurança Social recebem os subsídios de doença calculados de acordo com as remunerações auferidas e a duração do período de

⁵² O certificado de incapacidade temporária (CITT) é um documento com modelo próprio que é preenchido pelos médicos dos serviços competentes do SNS e que foi aprovado pela Portaria 337/2004, de 31 de março.

incapacidade para o trabalho ou da natureza da doença, ou seja, o montante diário do subsídio de doença é calculado pela aplicação à remuneração de referência⁵³ de uma percentagem variável em função da duração do período de incapacidade para o trabalho ou da natureza da doença (caso se trate de tuberculose). O DL n.º 133/2012, de 27 de junho, que entrou em vigor em 1 de julho de 2012, estipula as percentagens a aplicar, especificadas no anexo V.

Verifica-se que este DL fixou novas percentagens de cálculo da prestação, de acordo com a duração da incapacidade temporária por doença, de forma a melhorar o nível de proteção nas doenças de longa duração. Para além disso, foi igualmente criada uma comissão de acompanhamento da aplicação do regime de proteção na doença, no sentido de promover a melhoria da eficácia das respostas sociais que esta prestação promove para os beneficiários e suas famílias.

Relativamente aos trabalhadores da CGD, no que diz respeito às remunerações e prestações auferidas e ao início do seu pagamento, verificam-se diferenças conforme os seus regimes jurídicos, isto é, Segurança Social ou AE. Assim, aos trabalhadores inscritos na Segurança Social, o pagamento é efetuado a partir do 4.º dia de incapacidade temporária para o trabalho, estando portanto sujeitos a um período de espera de 3 dias. Para o grupo de trabalhadores subscritores da CGA, aos quais é aplicado o AE, as faltas por doença não envolvem a perda de retribuição, acabando o trabalhador apenas por não receber o subsídio de alimentação correspondente ao(s) dia(s) em que faltou. Logo, é-lhes paga a totalidade da retribuição a que teriam direito se não tivessem faltado, à exceção do subsídio de refeição.

No regime da Segurança Social só não existe período de espera nas situações de incapacidade temporária para o trabalho, decorrentes de internamento hospitalar

⁵³ A remuneração de referência foi alterada pelo DL n.º 133/2012, de 27 de junho, passando a ser definida, no art. 18.º, pela fórmula $R/180$, em que R representa o total das remunerações registadas nos primeiros seis meses civis que precedem ao 2.º mês anterior ao mês em que teve início a incapacidade temporária para o trabalho. Porém, quando a totalização de períodos contributivos não apresentarem os 6 meses com registo de remunerações, a remuneração de referência é definida por $R/(30 \times n)$, em que R representa o total de remunerações registadas desde o início do período de referência até ao dia que antecede a incapacidade temporária para o trabalho e n o número de meses a que as mesmas se reportam.

ou de cirurgia de ambulatório⁵⁴, verificados em estabelecimentos hospitalares do Serviço Nacional de Saúde ou particulares com autorização legal de funcionamento pelo Ministério da Saúde. Também não existe período de espera nos casos de tuberculose e de doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental, mesmo que ultrapasse o termo deste período.

Os subscritores da CGA têm de apresentar uma certificação médica de incapacidade para o trabalho motivada por doença. Se a licença médica devido a doença durar mais de 22 dias, consecutivos ou intercalados, o trabalhador em causa perde 1 ano de prémio de antiguidade. Se, no entanto, as faltas por doença forem posteriormente reclassificadas como faltas por internamento, essas faltas já não prejudicam o prémio de antiguidade.

Os trabalhadores inscritos na Segurança Social, tendo em conta que são trabalhadores por conta de outrem, recebem o subsídio de doença por períodos máximos de 1095 dias, exceto em caso de tuberculose (que não está limitada temporalmente), mantendo-se a concessão da prestação enquanto se verificar a incapacidade. Para os trabalhadores que são subscritores da CGA, é fixado como limite temporal para o pagamento da retribuição, durante a baixa por doença, o máximo estabelecido para os trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social. Nestes casos, atingido o limite temporal referido, o trabalhador pode, no prazo de 30 dias, solicitar a sua passagem à aposentação ou à situação de suspensão da prestação de trabalho. Caso o trabalhador não tome nenhuma das iniciativas mencionadas, a CGD promoverá de imediato a sua apresentação à junta médica da CGA.

Sempre que existam fundamentos inequívocos de ter havido uma utilização abusiva da situação de baixa, a CGD pode injustificar todo o período de ausência, o que levará a que todas as faltas consideradas injustificadas sejam notificadas de imediato ao trabalhador, através de comunicação escrita remetida para o domicílio registado na DPE.

⁵⁴ Cf. DL nº 302/2009, de 22 de outubro

O beneficiário da Segurança Social perde o direito ao subsídio quando é atingido o *terminus* do período indicado no CITT ou quando o trabalhador regressa à sua atividade profissional por se considerar apto. O subsídio de doença cessa ainda, caso o beneficiário não apresente justificação por se ter ausentado da sua residência quando para tal não tinha autorização médica; ou ainda quando tiver sido declarada a não subsistência da incapacidade temporária para o trabalho pela comissão de reavaliação e não tiver sido requerida a intervenção da comissão de reavaliação.

Considerando a existência na CGD de dois regimes de previdência, houve necessidade de os harmonizar e imprimir maior rigor e transparência no controlo das ausências ao serviço, especialmente no que respeita às faltas por doença.

Assim, de acordo com a OS nº 26/2011, qualquer empregado da CGD tem o dever de comunicar à sua hierarquia a sua falta ao serviço e o local onde permanecerá durante o período de doença, se este for diferente do domicílio registado na DPE, sendo as faltas justificadas através da apresentação dos documentos probatórios e idóneos quanto às especificidades do tipo de falta. Estes documentos justificativos devem ser entregues à respetiva hierarquia até ao 5º dia útil seguinte, a contar do 1º dia de ausência, inclusive. Porém, o trabalhador deve ainda apresentar documento médico justificativo da situação de doença e informar a hierarquia e apresentar novo documento médico justificativo no prazo de 5 dias úteis a contar da data de fim da justificação anterior.

Durante a situação de doença o empregado doente não pode ausentar-se do seu domicílio ou do local onde declarou permanecer durante a doença, exceto quanto para tal tenha autorização médica ou para efeitos de tratamento médico.

Com o propósito de evitar e controlar as práticas fraudulentas e abusivas, em qualquer momento, pode o estado de doença dos trabalhadores ser mandado verificar pela DPE, por iniciativa própria ou a pedido das hierarquias.

Relativamente aos empregados subscritores da CGA, o controlo das situações de doença será efetuado da forma considerada mais adequada à situação concreta, designadamente, através de juntas médicas e de verificações domiciliárias.

Quanto aos trabalhadores inscritos na Segurança Social, as incapacidades temporárias que atinjam os 365 dias podem ser alvo de averiguação oficiosa para apurar a verificação da eventual incapacidade permanente. Também os próprios empregadores podem requerer a verificação das incapacidades temporária e permanente.

As prestações por doença são pagas aos beneficiários ou aos seus representantes legais, podendo o pagamento ser suspenso em determinadas situações, nomeadamente durante o período de concessão dos subsídios de maternidade, paternidade e adoção; nos casos em que, sem autorização médica expressa, o beneficiário se ausente da sua residência; em caso de falta a exame médico para que o beneficiário tenha sido convocado; quando for declarada a não subsistência da incapacidade temporária para o trabalho, pela comissão de verificação de incapacidades e, ainda, quando existam irregularidades da situação contributiva.

2.2.1. Internamento hospitalar e cirurgia de ambulatório:

É de frisar uma vez mais que, tal como referem os diplomas legais de proteção desta eventualidade, os trabalhadores subscritores da CGA e os inscritos na Segurança Social não perdem as suas remunerações, recebendo-as desde o primeiro dia de impossibilidade de comparência ao serviço devido a doença, em caso de internamento ou cirurgia de ambulatório, não interferindo as faltas por internamento na atribuição do prémio de antiguidade.

Relativamente aos trabalhadores da Segurança Social, aplicam-se o DL nº 302/2009, de 22 de outubro e a Portaria nº 220/2013, de 4 de julho. O primeiro diploma reforça a intenção de alcançar uma maior eficácia no processo de atribuição das prestações sociais e reforçar a garantia de acesso aos direitos de proteção social dos cidadãos. Para tal eliminou-se o período de espera nas situações de cirurgia de ambulatório, realizadas em estabelecimentos hospitalares públicos ou privados.

Quanto ao internamento, já a Declaração de Retificação nº 29/2004, de 23 de março e o DL nº 164/2005, de 26 de agosto, previam que não existiria período de espera.

A medida visa reforçar a proteção na doença dos beneficiários do Regime Geral de Segurança Social que são sujeitos a intervenções cirúrgicas em regimes de

ambulatório, consagrando, no que respeita ao período de espera, o mesmo regime aplicável aos que são intervencionados cirurgicamente em regime de internamento.

A Portaria nº 220/2013, de 4 de julho, fixou a cirurgia de ambulatório como uma das classificações de incapacidade para o trabalho, devido a doença.

No CITT deve constar a eliminação do período de espera de 3 dias no pagamento do subsídio de doença nas situações de incapacidade temporária para o trabalho, decorrentes de cirurgia de ambulatório, de modo a permitir o conhecimento e o correto processamento da prestação pelas instituições gestoras da prestação.

2.3. Parentalidade

A parentalidade é, na minha opinião, a eventualidade que se encontra mais fortemente protegida pela CRP. Começo por referir uma vez mais o art. 59º CRP relativo aos direitos dos trabalhadores. Estabelece que estes têm o direito de se realizarem profissionalmente mas sem menosprezar a vida familiar, devendo alcançar a sua harmonização. Esta ideia solidifica-se nos artigos 67º e 68º dedicados exclusivamente à família e à paternidade e maternidade, respetivamente. Também nestes se verifica a necessidade de conciliar a vida familiar com a vida profissional e ainda a importância da família na vida dos cidadãos e, principalmente dos trabalhadores. A família é, tal como define a CRP, um “elemento fundamental da sociedade⁵⁵” que se encontra protegida de diferentes formas pela sociedade e pelo Estado. Mais pormenorizadamente, a paternidade e a maternidade são destacadas do âmbito familiar, pois constituem valores sociais aos quais são atribuídos determinados direitos próprios, como é o caso das dispensas do trabalho, atribuídas aos pais e às mães em determinados períodos, de acordo com a situação da grávida e/ou do nascituro e das necessidades da criança e do agregado familiar. Em resumo, o Estado tem o dever de proteger a família em matéria financeira, educacional e principalmente “garantir, no respeito da liberdade individual, o direito ao planeamento familiar, promovendo a informação e o acesso aos métodos e aos meios que o assegurem, e organizar as estruturas jurídicas e técnicas que permitam o exercício de uma maternidade e paternidade consciente”.

⁵⁵ Cf. art. 67º CRP.

Tal como se verifica através da leitura da CRP, foi sempre objetivo fundamental do Estado Português o desenvolvimento saudável das famílias e a criação de medidas que promovam esse fim. Visa-se pois o aumento da natalidade, a melhoria da conciliação da vida profissional com a vida familiar e os cuidados com a primeira infância. Pode-se afirmar que a família é um dos mais importantes pilares da sociedade e é imprescindível para a coesão e equilíbrio social e desenvolvimento sustentável. Por estas razões e também de forma a promover a igualdade entre mulheres e homens, entre 2007 e 2009, foram criados acordos e planos⁵⁶ dentro desta matéria.

Também em relação a esta eventualidade não se aplica o mesmo regime jurídico de proteção a todos os trabalhadores da CGD. Aos que se encontram vinculados ao Regime Geral de Segurança Social aplica-se o DL nº 91/2009, de 9 de abril, que criou o regime jurídico de proteção social na parentalidade e aos empregados subscritores da CGA aplicam-se as regras que constam do AE.

Os dois regimes jurídicos são fundamentais quando os pais (principalmente as mães) deixam de poder desempenhar as suas funções profissionais devido a gravidez (casos de gravidez de risco) ou em período pós-parto para acompanhamento do(s) filho(s). Neste campo a Segurança Social intervém através da atribuição de prestações pecuniárias, nomeadamente subsídios, com o fim de substituir os rendimentos perdidos por força da situação de incapacidade ou indisponibilidade para o trabalho devido à maternidade, paternidade ou adoção. O AE intervém através da concessão de períodos de licenças, sendo estas faltas consideradas como prestação efetiva de trabalho.

O DL nº 91/2009, de 9 de abril, reformulou duas situações dentro do âmbito da parentalidade: foram reforçados os direitos do pai quanto ao gozo facultativo e obrigatório dos dias de licença e incentivou-se a licença partilhada, aumentando-se

⁵⁶ Designadamente o Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Proteção Social em Portugal e o III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género.

o período de licença, permitindo um maior acompanhamento dos filhos durante a primeira infância.

O DL simplificou os meios de prova, permitindo uma maior facilidade ao cidadão em requerer as respetivas prestações, prevendo a possibilidade de dispensa de requerimento quando as situações são certificadas através do CITT. Deixou de ser exigível a comprovação do período de impedimento pelas respetivas entidades empregadoras, exceto na situação de risco específico.

A proteção na parentalidade, no âmbito do sistema previdencial da Segurança Social, visa atribuir prestações pecuniárias quando ocorrem as situações de risco clínico durante a gravidez, interrupção da gravidez, parentalidade, adoção e risco específico, determinantes de impedimento temporário para o trabalho. Este regime jurídico estende os direitos atribuídos aos progenitores aos adotantes, tutores, pessoas a quem tenha sido conferida a guarda do menor, bem como cônjuges ou pessoas em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o menor.

O DL nº 91/2009, de 9 de abril, definiu que são atribuídos os seguintes subsídios: por risco clínico durante a gravidez (art. 9º); por interrupção da gravidez (art. 10º); parental (art. 11º); parental alargado (art. 16º); por adoção (art. 17º) e por riscos específicos (art. 18º). Os subsídios para assistência a filho, para assistência a filho com deficiência ou doença crónica e para assistência a neto serão tratados na parte destinada à assistência à família, no ponto seguinte. Cada um destes subsídios se encontra caracterizado nos artigos enunciados e que constam no anexo VI.

O subsídio parental está dividido por modalidades, nomeadamente: subsídio parental inicial (art. 12º); subsídio parental inicial exclusivo da mãe (art. 13º); subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro (art. 14º) e subsídio parental inicial exclusivo do pai (art. 15º).

São estas últimas as situações mais frequentes na DPE e as que mais problemas trazem devido a pedidos mal formulados ou falta de documentos. Constatei que é o subsídio parental inicial que suscita mais dúvidas por parte dos trabalhadores da CGD. Esta prestação pecuniária é concedida pelo período até 120 ou 150 dias consecutivos, que os progenitores podem partilhar livremente após o parto, sem

prejuízo dos direitos da mãe. A estes períodos podem acrescer 30 dias consecutivos de atribuição do subsídio, nas situações de partilha da licença, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo de licença parental inicial exclusivo da mãe, correspondente a 6 semanas após o parto. Ora, é exatamente na questão da partilha que surgem as questões, pois os pais enganam-se na contagem dos dias ou não indicam que pretendem a partilha do período de licença no requerimento apresentado na Segurança Social e que posteriormente é entregue e verificado na DPE.

É condição para a concessão do subsídio que, antes do parto, haja declaração médica com a data prevista para o parto e, depois deste, que se entregue documento com identificação do recém-nascido. A atribuição do subsídio depende de requerimento dos beneficiários dos períodos a gozar ou já gozados pelos progenitores, de modo exclusivo ou partilhado, entregue nos serviços físicos ou virtuais de Segurança Social. Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe, há lugar à concessão do subsídio parental inicial ao progenitor que o requeira nas situações em que o outro progenitor exerça atividade profissional e não tenha requerido o correspondente subsídio. Caso não seja apresentada a declaração de partilha, o direito ao subsídio parental inicial é reconhecido à mãe.

Outro subsídio relevante é o subsídio parental inicial exclusivo do pai, o qual concede exclusivamente ao pai o gozo obrigatório de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, dos quais 5 são gozados imediatamente após o nascimento e os restantes 5 nos 30 dias seguintes a este. O pai tem ainda direito a gozar 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, que são facultativos, desde que sejam gozados após os 30 dias seguintes ao nascimento e em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe.

O regime de Segurança Social define as condições de atribuição destes subsídios relativos à parentalidade. Assim, são condições para o reconhecimento do direito, o gozo das respetivas licenças, faltas e dispensas; o cumprimento do prazo de garantia (6 meses civis com registo de remunerações até à data do facto determinante da proteção) e de entrega do requerimento devido. Dispensa-se a

apresentação do requerimento nas situações em que se emite o CITT para efeitos de atribuição dos subsídios por risco clínico durante a gravidez ou por interrupção da gravidez.

O cálculo dos montantes dos diferentes subsídios é feito pela aplicação duma percentagem, de acordo com o tipo de subsídio, ao valor da remuneração de referência do beneficiário⁵⁷. A Segurança Social determina que não sejam considerados, na determinação do total das remunerações registadas, as importâncias relativas aos subsídios de férias, de Natal e de outros de natureza análoga. Assim, eliminam-se situações de falta de equidade entre beneficiários pelo facto de a remuneração de referência, em alguns casos, integrar aqueles dois subsídios, noutros só ter em conta um deles e, em algumas situações, não revelar nenhum desses subsídios. Pretende-se alcançar a harmonização entre o regime de proteção da parentalidade e o regime de proteção na doença.

Na prática é importante saber quais os montantes e como se calculam.⁵⁸

O regime da Segurança Social fixa que os subsídios têm início no 1º dia de impedimento para o trabalho a que não corresponda retribuição. Estabelece ainda que a atribuição do subsídio parental inicial é suspensa durante o período de internamento hospitalar do progenitor ou da criança, mediante comunicação do beneficiário, acompanhada de certificação do estabelecimento hospitalar.

Da mesma forma, o regime disciplina a matéria dos deveres dos beneficiários. Assim, atribui-se-lhes o dever de comunicar à entidade empregadora ou às instituições gestoras os factos determinantes da cessação do direito aos subsídios, no prazo de 5 dias úteis subsequentes à data da verificação dos mesmos. O incumprimento destes deveres e a fraude determinam a restituição dos subsídios e o pagamento de uma coima.

Tendo já analisado o regime que se aplica aos trabalhadores da entidade bancária que se encontram inscritos na Segurança Social, resta-nos verificar qual o regime

⁵⁷ Esta remuneração de referência é definida pela fórmula $R/180$. R representa o total das remunerações registadas nos primeiros 6 meses civis que precedem o segundo mês anterior ao da data do facto determinante da proteção.

⁵⁸ Disponibilizados no anexo VII.

jurídico aplicável aos restantes trabalhadores da CGD, ou seja, os que são subscritores da CGA.

Mais uma vez, a este grupo de funcionários se aplica o AE, mais concretamente, as cláusulas 120^a, 121^a (adoção) e 122^a (amamentação e aleitação).

A primeira cláusula refere-se ao regime de maternidade e paternalidade. Tratando-se de mães a exercer funções na CGD e subscritoras da CGA, as suas ausências ao abrigo da maternidade são consideradas como prestação efetiva de trabalho, nomeadamente, quanto à retribuição. A cláusula define as situações em que a trabalhadora se pode ausentar no âmbito da maternidade. O AE concede-lhe uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais gozados a seguir ao parto, podendo a mãe optar por gozar os restantes antes ou depois do parto. Em caso de risco clínico, a trabalhadora necessita de apresentar certificação médica com indicação do respetivo período, tal como sucede em caso de aborto, tendo esta licença uma limitação temporal entre os 14 e os 30 dias. O AE prevê ainda os casos de hospitalização, ou seja, caso a mãe ou a criança fiquem internadas a licença de maternidade é interrompida até ao final do tratamento. Verifica-se que, embora a duração das licenças seja diferente das atribuídas pela Segurança Social, os objetivos de acompanhamento e bem-estar da mãe e do filho são igualmente assegurados.

O AE estipula que, por motivos de incapacidade física ou psíquica, morte ou por decisão conjunta dos pais, se a mãe não puder gozar da sua licença, esse direito pode ser gozado pelo pai. E acrescenta que, se no final das licenças atribuídas à mãe, se esta ainda não se encontrar em condições de regressar ao trabalho, a sua ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de proteção geral na doença. Aos subscritores da CGA aplica-se o regime da Segurança Social quanto aos montantes dos subsídios de parentalidade, tal como indica o AE.

Uma vez que não se aplica o Regime de Proteção Social Convergente na CGD, também não se aplica o estipulado no DL n.º 89/2009, que regula a parentalidade.

No que respeita à forma de cálculo do subsídio de parentalidade, entende-se que devia ser efetuada sobre a retribuição ilíquida, tendo presentes as orientações já judicialmente acolhidas de que aos trabalhadores da CGD não é aplicável o regime

de proteção social convergente. Assim, o critério a seguir não podia ser outro que não o definido no nº 8 da clª 120ª do AE, celebrado entre a CGD e o STEC, onde se determina que as ausências registadas ao abrigo do regime da maternidade e paternidade são consideradas como prestação efetiva de trabalho, nomeadamente, quanto à retribuição.

O mesmo nº 8 da referida clª 120ª do AE exclui os trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social, aos quais se aplicam, quanto à retribuição, as regras previstas nesse regime para a atribuição de subsídios.

Perante isto, a CGD manteve o que até aí sempre fizera, ou seja, assegurar o pagamento da retribuição. Não obstante, e como forma de equiparação aos regimes da Segurança Social e da proteção social convergente, passou a pagar essa quantia a título de subsídio, pagamento esse que, nessa qualidade, não estava sujeito a declaração em sede de IRS.

Em meados de 2012 e por razões de mera equidade, dado que entretanto o número de empregados afetos ao Regime Geral da Segurança Social aumentara exponencialmente, a CGD entendeu equiparar a forma de cálculo do subsídio de parentalidade nos mesmos termos em que era feita na Segurança Social (já sem a inclusão dos subsídios de férias e de Natal), mas apenas para o futuro.

Concluindo, de forma a sistematizar o regime aplicável à proteção na eventualidade parentalidade na CGD, aos trabalhadores inscritos na Segurança Social aplica-se o regime geral de proteção da eventualidade na parentalidade da Segurança Social. Aos trabalhadores subscritores da CGA não se aplica o regime de proteção social convergente por decisão da CGD que se encontra sustentada por decisão judicial que suportou o entendimento da CGD. Assim, mantém-se o pagamento aos trabalhadores tal como anteriormente, embora deixando de ser vencimento e passando a tratar-se de subsídios, logo, não estando sujeitos a IRS. Relativamente a estes, não são considerados os subsídios de férias e de Natal e aplica-se o art. 35º do DL da convergência, relativo ao benefício complementar que estabelece que “sempre que, em cada caso concreto, o montante dos subsídios previstos no presente decreto-lei resulte inferior ao valor da remuneração líquida que seria devida nos termos do regime favorável aplicável em 31 de Dezembro de 2008, a entidade empregadora atribui um benefício complementar de valor igual à

diferença". Desta forma, a estes trabalhadores é aplicado o regime que lhes for mais favorável, tendo em conta a sua situação concreta.

2.4. Assistência à família

Como podemos observar na análise da parentalidade, uma das preocupações da nossa CRP é a proteção da família e a forma como esta se relaciona com a vida profissional⁵⁹. Desta forma, o art. 68º CRP, relativo à paternidade e maternidade, desenvolve a relação dos pais com os filhos e ainda a atribuição aos progenitores de direitos de dispensa de trabalho por determinados períodos, tendo em conta as necessidades dos filhos e restantes membros do agregado familiar.

O CT, revisto em agosto de 2014⁶⁰, consagra algumas normas relativas a assistência à família, quer relativa à parentalidade, quer fora deste âmbito.

Incidindo inicialmente em questões da parentalidade, o CT refere-se nos arts. 49º a 57º às faltas ao serviço dos trabalhadores para assistência a familiares, no caso filhos (doentes ou com deficiência) e netos.

As licenças para assistência a filhos previstas no CT têm em atenção a idade e estado de saúde da criança. Assim, as licenças para assistência a filho só são concedidas caso esta seja inadiável e imprescindível, isto é, em caso de acidente ou doença ou se o filho sofrer de deficiência ou doença crónica, independentemente da idade. Se o filho tiver menos de 12 anos e estiver doente ou tiver sofrido um acidente, o trabalhador pode faltar até 30 dias por ano ou durante todo o tempo em que o menor estiver hospitalizado. Contudo, se ele tiver mais de 12 anos e fizer parte do agregado familiar, o pai pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano. Estas faltas não podem ser exercidas pelo pai e pela mãe simultaneamente.

Se o filho for menor de 6 anos, os pais terão direito a licença parental complementar. Já os avós também têm direito a faltar para assistir o neto se este viver consigo em comunhão de mesa e habitação e se for filho de adolescente com idade inferior a 16 anos. Este trabalhador pode ainda faltar, caso substitua os

⁵⁹ Cf. art. 59º CRP

⁶⁰ O CT foi aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro e alterado, pela última vez, pela Lei nº 55/2014, de 25 de agosto.

progenitores, para prestar assistência impreterível e indispensável, em caso de doença ou acidente ou a neto com doença crónica ou deficiência.

O empregador pode exigir ao trabalhador determinados documentos com o objetivo de justificar as faltas dadas, designadamente: prova de carácter inadiável e imprescindível da assistência; declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência e, em caso de hospitalização, declaração comprovativa do hospital.

Para além da licença e das faltas, quando há necessidade de assistência a filho com idade até 1 ano com deficiência ou doença crónica, os trabalhadores têm direito a uma redução do tempo de trabalho (5 horas do período normal de trabalho semanal) para assistência ao filho. Nos casos em que os progenitores sejam ambos titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou pelos dois em períodos sucessivos. Nestes casos apenas é afetada a retribuição, que passa a ser devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias. Para o trabalhador ter direito a esta redução, tem de comunicar ao empregador a sua intenção com antecedência de 10 dias, para além de apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica do descendente; declarar que o outro progenitor tem atividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente do poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo esse direito.

Para além desta possibilidade de reduzir o horário de trabalho, o trabalhador pode optar por trabalhar a tempo parcial, fundamentando-se em responsabilidades familiares. Deste modo, o trabalhador com filho com idade até 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial, ou seja, metade do período praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em 3 dias por semana. A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até 2 anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, 3 anos ou ainda 4 anos no caso de filho com deficiência ou doença crónica. A prestação de trabalho a

tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

Um trabalhador que tenha filho nas mesmas condições (ou seja, se se tratar de filho até 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação) tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos. Isto é, o trabalhador pode escolher, dentro de determinados limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Aos trabalhadores inscritos na Segurança Social, sujeitos a contrato individual de trabalho, é-lhes aplicável o CT e o diploma do Regime Geral da Segurança Social que prevê a matéria da assistência à família, dentro do âmbito da parentalidade. Refiro-me ao DL nº 91/2009, de 9 de abril, que estabelece as regras para a atribuição de subsídio para assistência a filho, de subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica e, por fim, subsídio para assistência a neto. Estes subsídios definidos pelo DL inserido no regime da Segurança Social mantêm os mesmos pressupostos que o CT contempla e apresenta.

Com o objetivo de incentivar a natalidade e melhorar os cuidados às crianças na primeira infância, o tempo parcial para acompanhamento de filho durante os 12 primeiros anos de vida é contado em dobro para efeitos de atribuições de prestações de Segurança Social, com o limite da remuneração correspondente ao tempo completo.

No âmbito da assistência a filhos, em caso de doença ou acidente, procede-se ao alargamento das situações passíveis de proteção através da atribuição de subsídio durante o correspondente período de faltas e reforça-se a proteção conferida em caso de filho com deficiência ou doença crónica, com limites temporais iguais aos definidos pelo CT.

Reforçam-se os direitos dos avós e promove-se a possibilidade de uma melhor flexibilização da gestão e organização da vida familiar através da criação de um subsídio para as faltas dos avós que, em substituição dos pais, prestam assistência aos netos menores doentes ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Aumenta-se em dobro o limite máximo do subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica discriminando positivamente as situações em que se verificam necessidades especiais na assistência à família.

Na realidade prática torna-se importante saber quais os montantes que os trabalhadores que faltam ao serviço para prestar assistência a filhos e netos recebem da Segurança Social, como se pode verificar no anexo VIII.

O AE, quanto a esta matéria e relativamente à assistência à família, estabelece e regulamenta duas situações: assistência a menores deficientes e assistência a filho ou adotado.

Quanto ao primeiro, a cl^a 126^a institui que, nas situações em que o recém-nascido tiver uma deficiência, seja ela congénita ou adquirida, a mãe ou o pai, trabalhadores da CGD, podem reduzir em 5 horas semanais o seu horário de trabalho até a criança perfazer 1 ano. Já quanto às situações de assistência a filho ou adotado, até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe têm o direito de optar entre uma licença parental de 3 meses, trabalhar a tempo parcial durante 6 meses⁶¹ ou alternar períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses. Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para a assistência a filho ou adotado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de 2 anos.

Para todos os trabalhadores da CGD, a instituição, através da OS nº 27/2010, consagra a atribuição de dois subsídios de apoio à família, designadamente o subsídio infantil, no valor de 52,70€, e o subsídio de estudo para filhos, variando o montante deste de acordo com o nível escolar frequentado pelo filho.

Debruçar-me-ei a seguir na temática fora do campo da maternidade, paternidade e adoção.

Recorreremos ao CT, art. 252^o e seguintes, onde se refere os casos em que o trabalhador tem de conferir assistência inadiável e imprescindível ao “cônjuge ou

⁶¹ Se o trabalhador optar por trabalhar a tempo parcial durante 6 meses, terá de cumprir um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2º grau da linha colateral”⁶², desde que já tenham atingido a maioridade. Nestes casos o trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar essa assistência. Se a pessoa carente de auxílio for o cônjuge ou quem viva em união de facto com o trabalhador e for portador de deficiência ou doença crónica, aos 15 dias por ano, normalmente atribuídos, acrescem mais 15 dias. Tratando-se de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não se exige que esta pessoa pertença ao agregado familiar do trabalhador. Para que a falta seja considerada justificada, o empregador pode exigir prova ao trabalhador.

O CT estabelece que o trabalhador deve comunicar essas ausências com antecedência de 5 dias, mas permite que a comunicação ao empregador seja feita logo que possível, quando a antecedência não puder ser cumprida. Caso tal não suceda, a falta para assistência não é justificada. Contudo, o empregador pode, no prazo de 15 dias após a comunicação da ausência feita pelo trabalhador, exigir ao seu funcionário prova de motivo justificativo de falta, mediante declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou ainda através de atestado médico.

Mesmo tratando-se de falta justificada, nas situações de ausência para assistência a membros do agregado familiar, esta falta determina a perda de retribuição. Se estiver em causa uma falta injustificada, ocorre uma violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

Concede-se ao trabalhador a possibilidade de substituir a perda de retribuição por motivo de falta por renúncia a dias de férias ou através da prestação de trabalho em acréscimo ao período normal.

A OS de julho de 2011 (nº 26/2011) relativa a faltas ao serviço, orienta os casos de faltas para assistência à família. Tendo em conta o que se encontra consagrado no CT e no AE, criou-se esta OS para uniformizar a comunicação das faltas do universo dos trabalhadores da CGD.

⁶² Cf. nº 1 do art. 252º CT.

Seguem-se os trâmites regulamentados nos diplomas legais enunciados relativamente à comunicação de faltas, devendo estas ser comunicadas com antecedência e, caso não seja possível, permite-se que sejam comunicadas com a brevidade possível. A OS define que, para justificar faltas de assistência à família, é necessário apresentar à hierarquia a que pertence o trabalhador documento médico ou outro validado pela DPE. O trabalhador tem de efetuar a entrega desses documentos justificativos até ao 5º dia útil seguinte, a contar do 1º dia de ausência, inclusive.

No que respeita a subsídios por ausência ao serviço para assistência a familiares, aos trabalhadores da CGD inscritos na Segurança Social, são aplicadas as regras estipuladas pelo diploma do regime de Segurança Social, designadamente o DL nº 91/2009, de 9 de abril, que determina que seja a Segurança Social a pagar estes subsídios aos trabalhadores nestas situações.

Aos trabalhadores subscritores da CGA, pelo facto de não pertencerem à Segurança Social, aplicam-se as regras consagradas no AE quanto aos efeitos das faltas ao serviço para prestar assistência a familiares. Tal como vimos, a OS define a forma de justificar as faltas dadas pelos trabalhadores. Assim, tratando-se de uma falta justificada, a clª 89ª do AE indica que este género de faltas não determina a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador. Porém, se a falta não se encontrar devidamente justificada e, por isso, for considerada injustificada, a clª 90ª estabelece que o trabalhador que se tenha ausentado perca a retribuição relativa a essa ausência e que tenha ainda, como consequência, o desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador. É fornecido ao trabalhador a possibilidade de, em alternativa da perda de retribuição, poder optar pela perda de dias de férias correspondentes aos dias em que este se ausentou do serviço.

Concluindo, os trabalhadores inscritos na Segurança Social e, portanto, sujeitos a contrato individual de trabalho, recebem subsídios pagos pela própria Segurança Social e os trabalhadores subscritores da CGA recebem a sua retribuição normal, exceto o subsídio de alimentação relativo aos dias em que se ausentaram, se as faltas forem justificadas.

2.5. Desemprego

Os trabalhadores exercem a sua atividade profissional sabendo que há a possibilidade de perderem involuntariamente o seu emprego, mesmo que ainda possuam capacidade e disponibilidade para o trabalho. Refiro-me ao flagelo atual do desemprego.

Estamos perante um caso de desemprego involuntário se a cessação do contrato de trabalho decorrer da iniciativa do empregador; caducidade do contrato, não determinada por atribuição de pensão; resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador e, no caso de acordo de revogação, que se insira num processo de redução de efetivos, quer por motivos de reestruturação, viabilização ou recuperação da empresa, quer ainda por a empresa se encontrar em situação económica difícil, independentemente da sua dimensão. Perante a situação de dificuldade que daí advém, tornou-se necessário encontrar meios de proteger os trabalhadores. A CRP consagra que os trabalhadores em situação de desemprego têm direito a “assistência material”⁶³. Integra o desemprego na enumeração de eventualidades protegidas com prestações garantidas pela Segurança Social⁶⁴. O art. 58º CRP confere um direito a uma compensação por não satisfação do direito ao trabalho.

Atualmente pretende-se que o trabalhador despedido retorne ao mercado de trabalho de forma a reduzir as taxas de desemprego.

No que diz respeito aos trabalhadores da CGD, uma vez mais são aplicados regimes jurídicos diferentes, consoante o despedido seja subscritor da CGA ou esteja inscrito na Segurança Social.

Começarei por analisar a situação dos inscritos na Segurança Social cujo vínculo à CGD seja o contrato individual de trabalho, sendo-lhes aplicado o DL nº 220/2006, de 3 de novembro. Este diploma pretende garantir uma maior e mais especializada atuação do Estado, através da oferta de novas oportunidades de qualificação,

⁶³ Cf. al.e), nº 1 do art. 59º CRP.

⁶⁴ Cf. nº 3 do art. 63º CRP.

promovendo a formação profissional e da rápida reinserção dos beneficiários no mercado de trabalho.

A eventualidade visa a atribuição do subsídio, ou seja, da prestação pecuniária mensal paga a quem perdeu o emprego de forma involuntária, compensando o trabalhador da perda de remunerações de trabalho que auferia.

Têm direito ao subsídio de desemprego os trabalhadores que tenham celebrado um contrato de trabalho com a CGD e contribuído para a Segurança Social; pensionistas de invalidez desempregados que passem a ser considerados aptos para o trabalho; trabalhadores nomeados para cargos de gestão desde que, à data da nomeação, pertencessem ao cargo da própria empresa como trabalhadores contratados há pelo menos um ano e enquadrados no Regime Geral de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores contratados que, cumulativamente, são gerentes numa entidade sem fins lucrativos, desde que não recebam pelo exercício dessas funções qualquer tipo de remuneração⁶⁵. Por outro lado, não são beneficiários os trabalhadores que fiquem desempregados mas mantenham o exercício de outra atividade profissional (nestes casos pode ser atribuído o subsídio de desemprego parcial desde que os beneficiários apresentem as respetivas provas) e os pensionistas de invalidez e velhice que, à data do desemprego, já puderem pedir a pensão de velhice.

No regime de proteção no desemprego definem-se, com rigor, as condições de acesso ao subsídio de desemprego e as situações em que se mantém a sua atribuição para que o sistema de proteção social não suporte custos desnecessários. Desta forma, é necessário que o trabalhador inscrito na Segurança Social tenha residência em Portugal; tenha celebrado contrato de trabalho com a entidade bancária; tenha ficado desempregado involuntariamente; não esteja a trabalhar⁶⁶; esteja inscrito no Serviço de Emprego mais próximo; tenha pedido o subsídio no prazo de 90 dias a contar da data de desemprego e, por último, cumpra

⁶⁵ Cf. art. 8º do DL 220/2006, de 3 de novembro.

⁶⁶ Ou se o trabalhador estiver a trabalhar a tempo parcial, poderá ter direito ao subsídio de desemprego parcial desde que a retribuição auferida da atividade seja inferior ao valor do subsídio de desemprego.

o prazo de garantia (contribuições durante pelo menos 160 dias nos 24 meses imediatamente anteriores à data em que ficou desempregado)⁶⁷.

Após o despedimento involuntário, o ex-trabalhador da CGD deve ter disponibilidade para o trabalho, ou seja, procurar efetiva e ativamente um trabalho, aceitar um emprego conveniente ou trabalho socialmente necessário, integrar formações profissionais, cumprir o plano pessoal de emprego e apresentar-se oportunamente no Serviço de Emprego.

O montante diário do subsídio de desemprego é igual a 65% da remuneração de referência⁶⁸ e calculado na base de 30 dias por mês. Em 31 de dezembro de 2014 entrou em vigor a majoração do montante do subsídio de desemprego.

A duração de concessão das prestações depende da idade do beneficiário e do número de meses que descontou para a Segurança Social desde a última vez que esteve desempregado com direito a subsídio. O ex-empregado da CGD recebe o subsídio de desemprego desde a data do seu requerimento. No caso dos expansionistas de invalidez, estes recebem o subsídio a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que lhes foi comunicada a decisão de aptidão para o trabalho.

O beneficiário tem a obrigação⁶⁹ de comunicar à Segurança Social, no prazo de 5 dias úteis a contar da data em que toma conhecimento, qualquer situação que leve à suspensão ou ao fim das prestações do subsídio de desemprego. Deve igualmente comunicar a decisão judicial em relação ao processo contra a entidade empregadora, quando o trabalhador terminou o contrato com justa causa e a entidade empregadora não concordou ou vice-versa. Tem ainda o dever de

⁶⁷ Contam todos os dias em que o beneficiário trabalhou, mesmo no mês em que ficou desempregado, os dias de férias a que tinha direito e que foram pagos e os dias em que recebeu subsídio de doença ou no âmbito da parentalidade. No caso dos expatriados, contam os dias em que trabalhou no país estrangeiro.

⁶⁸ A remuneração de referência corresponde à remuneração média diária definida por $R/360$, em que R representa o total das remunerações registadas nos primeiros 12 meses civis que precedem o 2º mês anterior ao da data do desemprego, tal como consta do nº3 do art. 28º DL.

⁶⁹ Se houver incumprimento destas obrigações é aplicada uma sanção ao beneficiário, designadamente uma multa entre os 100€ e os 700€ se ele não cumprir os deveres para com a Segurança Social; se ele trabalhar enquanto estiver a receber subsídio de desemprego, a multa vai dos 250€ aos 1000€ e se o beneficiário não comunicar à Segurança Social que começou a trabalhar a contrato ou a recibos verdes, ele pode ficar até 2 anos impedido de receber subsídio de desemprego e/ou subsídio social de desemprego.

devolver o subsídio de desemprego se este lhe tiver sido pago sem que a ele tivesse direito.

Mas o beneficiário também tem obrigações⁷⁰ para com o Serviço de Emprego, desde a data de apresentação do requerimento das prestações de desemprego. Tem de aceitar e cumprir o plano pessoal de emprego; aceitar emprego conveniente, trabalho socialmente necessário, formação profissional e outras medidas ativas de emprego em vigor; procurar ativamente emprego, de acordo com o plano pessoal de emprego e demonstrar ao Serviço de Emprego o que faz; apresentar-se quinzenalmente no Serviço de Emprego; sujeitar-se a medidas de avaliação, acompanhamento e controlo. Deve ainda avisar o Serviço de Emprego, no prazo de 5 dias úteis, a contar da data do conhecimento do facto, se mudar de casa, viajar para fora do país, iniciar ou terminar situações de proteção na parentalidade, ficar doente⁷¹, ficar na situação de incapacidade temporária para assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ou cessar a incapacidade que permitiu a sua inscrição em situação de incapacidade temporária por motivo de doença, de forma a atualizar a inscrição no Serviço de Emprego.

O pagamento do subsídio de desemprego é suspenso por razões inerentes à situação do beneficiário perante a Segurança Social, ou seja, se forem atribuídos subsídios do âmbito da parentalidade ou de outras situações ligadas à atividade laboral. O reinício do pagamento das prestações depende da verificação da capacidade e disponibilidade para o trabalho, concretizada pelo Centro de Emprego.

O direito às prestações de desemprego cessa quando terminar o período durante o qual tinha direito ao subsídio; se passar à situação de pensionista por invalidez ou velhice; se a inscrição para emprego no Serviço de Emprego tiver sido anulada por incumprimento dos deveres e se tiver dado informações falsas, omitido

⁷⁰ Se não cumprir estas obrigações, há lugar a uma advertência escrita ou a inscrição no Serviço de Emprego é anulada e perde o direito ao subsídio de desemprego. Se a inscrição no Serviço de Emprego for anulada, só poderá voltar a inscrever-se 90 dias depois.

⁷¹ As situações de doença têm de ser comunicadas ao Serviço de Emprego, no prazo de 5 dias úteis a contar do seu início. No entanto, se o beneficiário for convocado pelo Serviço de Emprego mas, entretanto, ficar doente e por esse motivo não puder comparecer à convocatória, deve apresentar, para justificar a falta, o respetivo certificado de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, no prazo de 5 dias seguidos a contar do dia imediato à falta da comparência.

informações ou usado meios fraudulentos para obter o subsídio ou influenciar o montante das prestações a receber.

Alteram-se ainda as regras de acesso à pensão antecipada após o desemprego, procurando incentivar a permanência dos trabalhadores na vida ativa, em sintonia com a evolução da esperança média de vida, fomentando o prolongamento da carreira contributiva e valorizando as medidas de envelhecimento ativo, sem deixar de reconhecer, para os trabalhadores mais idosos e que estejam em situação de desemprego há mais tempo, condições especiais e mais favoráveis de acesso à pensão de velhice.

A atribuição das prestações de desemprego depende de requerimento apresentado no prazo de 90 dias consecutivos após a data do desemprego e ser precedida de inscrição para o Serviço de Emprego. Caso entregue este requerimento após o prazo de 90 dias, os dias correspondentes ao atraso serão descontados no período de concessão das prestações de desemprego⁷².

Os trabalhadores da CGD que não estejam inscritos na Segurança Social são subscritores da CGA.

Em matéria de desemprego, até 2001, os trabalhadores da CGD não tinham proteção social em caso de desemprego. Tal decorria do facto de legalmente não existir proteção social de desemprego no âmbito da CGA, confinado apenas ao Regime Geral de Segurança Social, que acabei de analisar, e ao regime do ACT do Sector Bancário.

Este problema foi alvo de discussão no sentido de encontrar uma solução que protegesse os trabalhadores da CGD, contratados a termo, sem integração ou despedidos. A análise desta situação foi promovida por insistência do Provedor de Justiça e devido à ocorrência da fusão da CGD/BNU. O Provedor de Justiça era de opinião que se tornava necessário pôr fim à desproteção social de discriminação negativa dos trabalhadores da CGD, quer sensibilizando a Direção dos Serviços

⁷² Nas situações em que os beneficiários devem comprovar que instauraram ação judicial contra a entidade empregadora, o requerimento também deve ser apresentado no prazo de 90 dias a contar da data do desemprego, sob pena de, se apresentado fora daquele prazo, ser reduzido o período de concessão da prestação pelo período correspondente ao atraso.

Sociais para a necessidade de ser adotado um tipo de prestação equivalente ao subsídio de desemprego, quer em sede de negociação coletiva, com a adesão ao ACT de modo a abranger os trabalhadores da CGD. Relativamente à fusão do BNU com a CGD, os trabalhadores do BNU que já beneficiavam do subsídio de desemprego, ao serem integrados na CGD, perderiam essa proteção e benefício. Era um problema estritamente legal que afetava os empregados contratados a termo com mais de 180 dias de trabalho que não viessem a ser integrados e os empregados efetivos despedidos.

Da discussão surgiram as hipóteses de solução que visavam a criação de mecanismos que garantiam o pagamento de um sucedâneo do subsídio de desemprego.

Uma das conjeturas era a assunção da responsabilidade pela CGD, ou seja, esta entidade pagaria as prestações de desemprego. Porém, havia três pontos que precisavam de ser salvaguardados. Primeiro, a necessidade de que o período de pagamento do sucedâneo das prestações de desemprego não contasse para efeitos de reforma. Segundo, tratando-se de um pagamento a um terceiro, dificilmente se podia defender a não sujeição a IRS, o que não se coaduna com a natureza e finalidade última destas prestações; terceiro, esta solução implicaria um aumento sensível das tarefas administrativas do SOGRUPO, SA⁷³, uma vez que o processamento destas verbas não estava na altura contemplado no sistema informático.

Após análise mais detalhada desta solução, verificou-se que teria um custo de cerca de 72.000.000\$00 (atualmente cerca de 360.000€).

Outra hipótese colocada era o acordo com a Segurança Social, determinando-se o pagamento de uma contribuição mensal de 5,22% por empregado que garantiria o pagamento das prestações de desemprego aos empregados da CGD. Esta

⁷³ É um Agrupamento Complementar de Empresas (ACE) que presta serviços à CGD, nomeadamente na aquisição de bens e serviços e no processamento dos pagamentos no âmbito do desemprego à Fidelidade. “A atividade-objeto do ACE há-de ser não só diversa mas também auxiliar ou complementar das atividades exercidas pelos agrupados”, “não podendo ter como fim principal a realização e partilha de lucros”. O ACE é instrumento para os agrupados “realizarem diretamente produzíveis no património de cada um deles”, tal como defende COUTINHO DE ABREU, *Curso de Direito Comercial*, pp.32 e 33. Para análise mais desenvolvida da legislação do ACE ver J.A.PINTO RIBEIRO/R. PINTO DUARTE, *Dos agrupamentos complementares de empresas*.

hipótese asseguraria o cumprimento rigoroso da Lei no que respeita às condições de atribuição e cessação das prestações de desemprego, uma vez que a Segurança Social faria o controlo das situações mas, como iria necessariamente abranger todos os empregados na CGD, os custos seriam muitíssimo avultados, pois contaria com a massa salarial da CGD e BNU.

Esta hipótese seria mais cara do que a respeitante à responsabilidade atribuída à CGD, pois teria um valor anual de 2.800.000.000\$00 (atualmente cerca de 14.000.000€).

Restava a última hipótese apresentada: a contratação de um seguro com empresa do Grupo. Ou seja, a CGD formalizaria um seguro que garantisse o pagamento de um sucedâneo das prestações de desemprego pelos montantes e prazos previstos na Lei. A empresa do Grupo seria a Fidelidade, que após familiarização com a hipótese considerou como adequada a constituição de uma apólice de seguro. Na apólice a CGD seria a única beneficiária; existiria um Fundo, consubstanciado numa provisão matemática única e cujo valor corresponderia à soma dos pagamentos efetuados pela CGD mais a capitalização à taxa mínima prevista (que era de 4%) e a participação nos resultados. Caso o Fundo se mostrasse excedentário, a CGD poderia, a qualquer momento, efetuar resgates; se o valor se mostrasse insuficiente, a CGD poderia reforçar as suas contribuições. Tratando-se de uma apólice, o prémio seria calculado tendo em atenção a probabilidade de ocorrência, no universo dos contratados a termo com mais de 180 dias de trabalho e dos empregados despedidos, das situações que determinam a liquidação de um capital ou de uma renda temporária.

Foi esta a hipótese escolhida, como indica a Informação Interna nº 637/2001/GPE-3. Assim, ocorrendo um despedimento que origine a atribuição de subsídio de desemprego ou de subsídio social de desemprego a um subscritor da CGA, a CGD comunica à seguradora o montante das prestações a pagar e o respetivo gozo. Os pagamentos são feitos diretamente pela seguradora aos trabalhadores agora despedidos, podendo estes optar entre receber o valor a que têm direito numa prestação global única ou sob a forma de renda temporária, estando em qualquer dos casos isento de IRS.

No seguro salientam-se os seguintes aspetos: total flexibilização quanto à liquidação do prémio e montante do prémio, sempre inferior ao montante global a pagar; encargo desta solução para a CGD rondaria os 72.000.000\$00 (como atrás referido), sendo que o valor do prémio não ultrapassaria os 69.000.000\$00 (atualmente cerca de 345.000€), valores iguais aos da Segurança Social e que estão atualizados tal como os da Segurança Social.

Ficava assim resolvido o problema da inexistência de subsídio de desemprego, deixando de estar desprotegidos os trabalhadores da CGD subscritores da CGA.

2.6. Velhice e Invalidez

As atividades profissionais dos trabalhadores são um ciclo da sua vida. A conclusão das funções pode ser provocada ao atingir a idade limite para as exercer ou devido a invalidez e caracteriza-se pela passagem da situação de atividade a inatividade.

A etapa final da vida profissional dos trabalhadores é alvo de proteção constitucional, definida pelo art. 63º CRP relativo à matéria de segurança social e solidariedade, destacando que este sistema protege os cidadãos também na velhice e invalidez através de pensões e que para o cálculo destas é contabilizado todo o tempo de trabalho, independentemente do sector de atividade em que tenha sido prestado.

Clarificando o significado das eventualidades em análise, considera-se invalidez “toda a situação incapacitante de causa não profissional determinante de incapacidade física, sensorial ou mental permanente para o trabalho”⁷⁴ e velhice como “toda a situação em que o beneficiário tenha atingido a idade mínima legalmente presumida como adequada para a cessação do exercício da atividade profissional”⁷⁵.

Os regimes jurídicos aplicados a estas eventualidades visam a compensação da perda de remuneração de trabalho motivada pela ocorrência destas contingências, através da atribuição de uma prestação pecuniária mensal vitalícia.

⁷⁴ Cf. nº 1 do art. 2º do DL nº 187/2007, de 10 de maio.

⁷⁵ Cf. nº 2 do art. 2º do DL cit.74.

2.6.1. Velhice

Não se aplica o mesmo diploma legal a todos os trabalhadores da CGD, tal como estipula o AE na cl^a 117^o relativa às pensões de aposentação, de reforma e de sobrevivência. Este diploma define que aos trabalhadores inscritos na Segurança Social se aplicam as regras previstas no Regime Geral da Segurança Social, ou seja, o regime de proteção nas eventualidades invalidez e velhice dos beneficiários do Regime Geral de Segurança Social, designadamente o DL n^o 187/20087, de 10 de maio, enquanto aos trabalhadores subscritores da CGA é aplicado o Estatuto da Aposentação, estabelecido no DL n^o 498/72, de 9 de dezembro, com a última alteração realizada pela Lei n^o 11/2014, de 6 de março e regulamentado pelo Despacho Normativo n^o 5/2006, de 30 de janeiro e ainda Portaria n^o 159/2011, de 15 de abril, bem como as OS 7/95 e 20/2000.

O direito de aposentação requer necessariamente a existência de inscrição do trabalhador junto da CGA, a qualidade de subscritor e o requisito mínimo de 5 anos de serviço⁷⁶. O empregado perde a qualidade de subscritor se for quebrado o vínculo contratual com a CGD que permitiu a sua inscrição na CGA. Nestas situações, o trabalhador passa à situação de ex-subscritor, embora mantendo os direitos correspondentes aos períodos em que efetuou descontos para a CGA.

Quanto à aposentação, ela pode ser voluntária, isto é, requerida pelo trabalhador interessado, ou obrigatória, resultando diretamente da lei, devido ao limite de idade ou à iniciativa ou decisão da entidade em que o subscritor exerça funções.

Os trabalhadores subscritores da CGA têm de fazer contribuições através de uma quota para a CGA que consiste num valor mensal de 11%, sendo 8% para a aposentação e os restantes 3% para a sobrevivência. A quota incide sobre todas as remunerações correspondentes ao cargo exercido pelo funcionário, sejam fixas ou variáveis, permanentes ou acidentais.⁷⁷ Também as entidades patronais contribuem mensalmente para a CGA, com 23,75% dessa remuneração.

⁷⁶ Ou 3 anos de serviço, no caso de incapacidade absoluta e permanente para toda e qualquer profissão ou trabalho.

⁷⁷ Havendo acumulação de cargos, esta quota sobre a remuneração será devida em relação ao cargo a que competir remuneração mais elevada ou, se as remunerações forem de igual montante, ao que houver determinado primeiramente a inscrição na CGS ou a todos os cargos acumulados,

Para cálculo e atribuição da pensão é necessário proceder à contagem de tempo, ou seja, ao apuramento pela CGA dos anos e meses em que o funcionário exerceu atividade profissional que possam ser considerados no cálculo da pensão de aposentação. Para tal o trabalhador pode, a qualquer momento, requerer a contagem de tempo, tendo apenas de apresentar o seu pedido na CGA com o tempo de serviço devidamente certificado. Já o ex-subscritor deve solicitar o pedido de contagem de tempo diretamente à CGA acompanhado da respetiva prova do tempo de serviço.⁷⁸

É importante referir que não só o tempo de subscritor é contabilizado mas que pode incluir-se o tempo por acréscimo ao subscritor, ou seja, o tempo de serviço em relação ao qual não são ou não foram devidas quotas para a CGA, mas que a lei permite contar posteriormente, caso o subscritor o requeira e pague as quotas correspondentes⁷⁹.

Para que se fixe a pensão de aposentação é preciso verificar se estamos perante uma aposentação voluntária ou obrigatória. Caso se trate da primeira e esta não dependa de verificação de incapacidade, a pensão é fixada com base na lei em vigor e na situação do requerente no momento em que seja proferida a resolução final do processo pela CGA. Se se tratar dum caso de pensão obrigatória, esta é necessariamente fixada de acordo com a lei em vigor e com a situação do trabalhador à data em que ocorra o facto determinante da aposentação, ou seja, quando o empregado atinja o limite de idade, quando seja declarado incapaz pela junta médica da CGA ou nas situações em que seja proferida decisão que imponha pena expulsiva.

A aposentação dos subscritores da CGA verifica-se pelo último cargo pelo qual estejam inscritos na CGA à data do evento determinante.

quando a lei permita a aposentação com base neles, simultaneamente, ou quando se trate de tempo não sobreposto.

⁷⁸ O tempo de serviço prestado simultaneamente em 2 ou mais cargos não é contado cumulativamente, sem prejuízo da contagem de frações não sobrepostas de tempo parcial.

⁷⁹ É o caso do tempo de serviço militar; a percentagem de aumento de tempo de serviço que incide sobre tempo de serviço prestado a determinadas entidades e em certas circunstâncias e ainda qualquer tempo de serviço prestado na função pública relativamente ao qual, na altura, não correspondia o direito de inscrição na CGA.

Ao analisarmos a evolução do Estatuto de Aposentação, verificamos que o DL nº 498/72, de 9 de dezembro, estipulava que “A aposentação ordinária verifica-se, independentemente de qualquer outro requisito, quando o subscritor contar pelo menos 60 anos de idade e 40 de serviço”. Esta situação alterou-se com o DL nº 191-A/79, de 25 de junho, podendo a aposentação ordinária verificar-se quando o subscritor contava, pelo menos, 60 anos de idade e 36 de serviço. Esta regra manteve-se até 2005, altura em que a Lei nº 60/2005, de 29 de dezembro, estabeleceu que a idade de aposentação era progressivamente aumentada até o subscritor atingir 65 anos em 2015. Esta era a regra para os funcionários públicos que se encontram abrangidos pelo Estatuto da Aposentação e que entretanto sofreu agravamento. No entanto, a situação dos trabalhadores da CGD, subscritores da CGA, é diferente, uma vez que o DL nº 229/2005, de 29 de dezembro cristalizou o regime de aposentação aplicável a estes empregados pelo que continuam a poder aposentar-se aos 60 anos com 36 de serviço.

Para compreender o que se passa na CGD é necessário ter presente o facto de, em dezembro de 2004, terem sido feitas transferências monetárias do Fundo de Pensões da CGD para a CGA como forma de colmatar o défice orçamental, tendo por base as regras de atribuição da pensão de aposentação do Estatuto de Aposentação em vigor. Assim, os subscritores da CGA, trabalhadores da CGD, cujos direitos à pensão de aposentação, garantidos através do Fundo de Pensões, foram transferidos para a CGA juntamente com as provisões necessárias para suportar os correspondentes encargos, mantêm o regime com base no qual foi determinado o património transferido, ou seja, cristalizou-se o regime que entrou em vigor com o DL nº 191-A/79.

Na CGD a aposentação e a reforma processam-se de acordo com as tabelas que se apresentam a seguir:

Condições de Aposentação na CGD – subscritores da CGA

Tipos de Aposentação	Condições
Aposentação Voluntária	60 anos + 36 anos de serviço (incluindo tempos de SS)
Aposentação Antecipada (sem penalização)	<p>36 anos de serviço (incluindo tempos de SS) + por cada 3 anos de serviço para além dos 36, pode antecipar um ano de idade:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 39 anos serviço + 59 idade • 42 anos serviço + 58 idade • 45 anos serviço + 57 idade
Aposentação Antecipada (com penalização)	36 anos de serviço (incluindo tempos de SS) + idade (redução de 4,5% por cada ano de antecipação em relação aos 60 anos)
Aposentação por Invalidez	Depende da junta médica da CGA emitir parecer e declarar o interessado absoluta e permanentemente incapaz para o exercício das funções.
Aposentação por Limite de Idade	70 anos de idade

Condições de Reforma na CGD – inscritos na Segurança Social

Tipos de Aposentação	Condições
Pensão de velhice	65 anos (+ nº de meses necessários à compensação do efeito redutor no cálculo das pensões resultante da aplicação do fator de sustentabilidade) + mínimo de 15 anos de serviço
Pensão de velhice antecipada	55 anos de idade + 30 anos de serviço
Pensão de invalidez relativa	+ 5 anos de serviço
Pensão de invalidez absoluta	+ 3 anos de serviço

Os trabalhadores inscritos na Segurança Social têm de requerer a pensão de velhice através do preenchimento dum formulário próprio que apresentam nos serviços de Segurança Social, com uma antecedência máxima de 3 meses relativamente à data em que desejem iniciar a pensão. Ao requerimento têm de juntar os seus documentos de identificação, declaração de atividade profissional exercida e documento da instituição com o número de identificação bancária.

Para determinar o montante da pensão de aposentação é necessário atender à retribuição mensal, de acordo com o cargo do trabalhador. A pensão de aposentação é igual à 36ª parte da remuneração mensal relevante, deduzida da percentagem da quota para efeitos de aposentação, multiplicada pela expressão em anos do número de meses de serviço contados para a aposentação, com o limite máximo de 36 anos.

No Regime Geral de Segurança Social, a pensão de velhice é também uma pensão mensal que é igual ao produto da remuneração de referência pela taxa global de formação da pensão e pelo fator de sustentabilidade.⁸⁰

No momento do cálculo da pensão de velhice é aplicável o fator de sustentabilidade correspondente ao ano de início da pensão e o INE é o indicador da esperança média de vida.

A pensão de velhice é devida a partir da data da apresentação do respetivo requerimento ou daquela que o beneficiário indique para o início da pensão. Cessa no fim do mês em que se verifique a extinção do respetivo direito e extingue-se pela morte do titular da pensão e desaparecimento das respetivas condições de atribuição.

A pensão de aposentação dos subscritores da CGA extingue-se nos casos de renúncia ao direito à pensão; prescrição do mesmo; perda da nacionalidade portuguesa (quando esta for exigida para o exercício do cargo pelo qual o interessado foi aposentado) e falecimento.

2.6.2. Invalidez

O DL nº 187/2007, de 10 de maio, consagra também o regime de proteção no caso de invalidez.

O regime jurídico da pensão de invalidez segue os mesmos pressupostos e condições do da pensão de velhice. Assim, para ser reconhecido o direito à pensão de invalidez, o trabalhador tem de preencher o prazo de garantia e apresentar o requerimento nos serviços de Segurança Social.

Contudo, há condições específicas da invalidez. Esta pode ser relativa, se o beneficiário, em consequência de incapacidade permanente, não puder auferir na sua profissão de mais de 1/3 da remuneração correspondente ao seu exercício normal e, cujo prazo de garantia é de 5 anos civis, seguidos ou interpolados. Pode ser absoluta, se o beneficiário se encontrar numa situação de incapacidade

⁸⁰ A remuneração de referência é igual a $TR/(nx14)$, ou seja, o total das remunerações anuais revalorizadas de toda a carreira contributiva a dividir pelo produto do número de anos civis com registo de remunerações, até ao limite de 40, por 14.

permanente e definitiva para toda e qualquer profissão ou trabalho, com 3 anos civis, seguidos ou interpolados, de registo de remunerações.

O pedido de pensão de invalidez segue os mesmos trâmites do de pensão de velhice junto dos serviços da Segurança Social, complementando-se com documento de informação médica e, se for o caso, declaração relativa a complemento por dependência ou incapacidade ou situação de dependência provocada por intervenção de terceiros. O requerimento é dispensado nas situações de atribuição de pensão de invalidez na sequência de verificação de incapacidade permanente por iniciativa dos serviços de Segurança Social.

O art. 50º determina que a pensão de invalidez é devida “a partir da data da deliberação da comissão de verificação ou de recurso ou daquela a que a comissão reporte a incapacidade”, ou seja, o beneficiário receberá a pensão enquanto durar a incapacidade ou até que seja extinta.

Pode ser concedida pensão provisória de invalidez⁸¹ nas situações em que o período máximo de 1095 dias de registo de remunerações por incapacidade temporária tenha sido ultrapassado, mas a incapacidade para o trabalho se mantenha. Nestes casos, os beneficiários ficam oficiosamente sujeitos a um exame de verificação de incapacidades. Cessa a pensão, se o beneficiário não comparecer a este exame ou se não for verificada a incapacidade permanente que determina a atribuição da pensão.

Quando as pensões de invalidez tomam de direito a natureza de pensão de velhice, a partir do mês seguinte àquele em que o pensionista atinja os 65 anos, tal como define o DL nº 167-E/2013, de 31 de dezembro, dá-se o caso de convação em pensão de velhice.

2.7. Pré-reforma

Em matéria de pré-reforma, coexistem OS e normas do CT no seio da CGD. As OS datam de 1999, 2000 e 2001, período em que a totalidade dos trabalhadores da CGD era subscritora da CGA pelo que as OS eram aplicadas ao universo dos

⁸¹ Esta pensão provisória não é concedida quando os 1095 dias tenham sido “atingidos sem que tenha decorrido um ano sobre a data da deliberação anterior da comissão de verificação ou de recurso que não tenha considerado o beneficiário em situação de incapacidade permanente”, tal como refere o nº 1 do art. 69º do DL nº 187/2007, de 10 de maio.

empregados da CGD. Com a alteração que levou a que houvesse lugar a trabalhadores inscritos na Segurança Social, houve necessidade de saber que normas os regeriam. Passou então a aplicar-se a estes trabalhadores a norma relativa à pré-reforma constante no CT mantendo a aplicação das OS aos trabalhadores subscritores da CGA.

Para além da legislação aplicada, também a definição desta matéria conhece distinção. O CT mantém a denominação de *pré-reforma*, mas as OS definiram-na como *acordos de suspensão da prestação de trabalho*.

Relativamente aos trabalhadores inscritos na Segurança Social, o CT regula a pré-reforma entre o art. 318º e o art. 322º, definindo-a como “a situação de redução ou suspensão da prestação de trabalho, constituída por acordo entre o empregador e o trabalhador com idade igual ou superior a 55 anos, durante a qual este tem direito a receber do empregador uma prestação pecuniária mensal, denominada de pré-reforma”. Verifica-se assim que, para o trabalhador ter direito à pré-reforma, é necessário que tenha 55 ou mais anos e que efetue um acordo com a entidade patronal, vindo posteriormente a receber uma prestação pecuniária atribuída mensalmente.

O acordo realizado entre a entidade patronal e o trabalhador tem de ter a forma escrita e dele devem constar a identificação das partes, a data de início da pré-reforma e o montante da prestação.

Relativamente à prestação pecuniária da pré-reforma, o seu montante não pode ser superior à retribuição do trabalhador na data do acordo, nem “inferior a 25% desta ou à retribuição do trabalho, caso a pré-reforma consista na redução da prestação de trabalho”⁸². Nestas situações de redução da prestação de trabalho, deve estar indicada a organização do tempo de trabalho.

Destaco que um trabalhador em situação de pré-reforma tem direitos, nomeadamente, a possibilidade de exercer outra atividade profissional remunerada e que, além disso, o acordo celebrado entre as partes pode atribuir ao trabalhador direitos distintos daqueles que a lei confere. O nº 3 do art. 231º CT estabelece ainda

⁸² Cf. nº 1 do art. 320º CT.

que “em caso de falta culposa de pagamento da prestação de pré-reforma ou, independentemente de culpa, se a mora se prolongar por mais de 30 dias, o trabalhador tem direito a retomar o pleno exercício de funções, sem prejuízo da antiguidade, ou a resolver o contrato, com direito a indemnização”.

A pré-reforma cessa quando ao trabalhador é concedida reforma de velhice ou invalidez; se o empregado entretanto regressar ao exercício de funções na CGD ou ainda nos casos em que ocorra a cessação do contrato de trabalho com a entidade bancária.

No caso de trabalhadores da CGD, subscritores da CGA, aplicam-se os acordos de suspensão da prestação de trabalho.

Em abril de 1999, entrou em vigor uma OS da CGD que foi revogada por outra OS em 2000. Esta última, sem alterar a linha geral da política da CGD, teve em conta os objetivos atingidos com a política de pré-reformas e reformas e conjugou os princípios de uma correta gestão de pessoal com as expectativas de muitos colaboradores que já haviam desenvolvido uma longa atividade na CGD.

A OS de março de 2000 estabelecia que podiam solicitar a adesão ao acordo de suspensão da prestação de trabalho os empregados que, até ao final de cada ano, tivessem idade igual ou superior a 55 anos, mas que não reunissem as condições para a reforma voluntária. Excecionalmente, podiam ser igualmente aceites pedidos de adesão ao acordo de suspensão da prestação de trabalho, relativamente a empregados que não perfizessem os 55 anos de idade até ao final de cada ano, desde que existissem razões notórias que fundamentassem o pedido e que viessem a ser reconhecidas pela CGD, mediante análise, caso a caso.

Para que o pedido deste acordo fosse deferido, era necessário que se dispensasse a substituição do empregado nas funções que estava a desempenhar ou, quando a sua substituição fosse absolutamente necessária, a mesma fosse assegurada por empregado da própria Direção ou por recrutamento interno que não implicasse aumento do efetivo da CGD⁸³. Complementarmente devia verificar-se,

⁸³ Este requisito pode ser dispensado quando se trate de empregados com funções de direção, chefia ou gerência.

relativamente aos empregados, pelo menos uma das seguintes situações: razões de saúde justificativas de um menor desempenho; desajustamento funcional insuscetível de ser ultrapassado através de programas de reciclagem ou de reconversão profissional ou dificuldade, comprovada, de mudança de local de trabalho.

Para que a passagem à pré-reforma se concretizasse, tinha de haver acordo da Instituição, não sendo suficiente a simples formalização do pedido a quaisquer direitos ou benefícios, relativamente aos quais, durante a vigência do acordo de suspensão da prestação de trabalho, o empregado recebia uma prestação mensal correspondente ao valor da pensão a que teria direito no caso de reforma, sem prejuízo do regime de pensões mínimas vigente na Instituição. Este valor era pago 14 vezes por ano e beneficiaria das atualizações líquidas de contribuições para a previdência, que viessem a ser estabelecidas para o pessoal do ativo, nos mesmos termos dos reformados.

Ainda durante o período da suspensão da prestação de trabalho, o empregado podia desenvolver qualquer atividade profissional remunerada, desde que não fosse conflituante com a atividade da CGD. Mantinha o acesso aos benefícios de carácter social vigentes à data do início da suspensão, nomeadamente, prestações familiares; subsídio infantil; subsídio de estudo a filhos; crédito a empregados e à habitação e preços especiais prestados pela CGD, na medida em que os mesmos não estivessem ou não viessem a estar assegurados por outra entidade. A CGD continuava a assegurar as contribuições para os Serviços Sociais, cabendo ao empregado o pagamento das respetivas quotas. O empregado não tinha direito a quaisquer prestações que pressupusessem a efetiva prestação de trabalho, designadamente, subsídios de almoço, de função e de trabalhador estudante, abono para falhas e participação nos lucros.

Este acordo tinha como efeitos o facto de o período de suspensão da prestação de trabalho não ser contado para quaisquer efeitos de antiguidade, designadamente, reforma e sobrevivência, mas permitia que o empregado beneficiasse das promoções automáticas decorrentes de eventuais reduções dos tempos de serviço estabelecidos no ACT.

O acordo de suspensão da prestação de trabalho produzia efeitos até à data da reforma efetiva ou até à extinção do respetivo vínculo contratual. O empregado obrigava-se a requerer a reforma logo que satisfizesse os requisitos para tal necessários.

A OS de 2001 alterou a OS de 2000 só no que diz respeito aos incentivos, decidindo, excecionalmente, prorrogar o regime de incentivos à celebração de acordos de suspensão da prestação de trabalho por mútuo acordo. Prorrogou, excecionalmente e apenas para o ano de 2001, o regime de incentivos à celebração de acordos de suspensão da prestação de trabalho por mútuo acordo.

Atualmente, devido a imposição do Orçamento de Estado, não se atribuem incentivos aos empregados da CGD aquando da celebração de acordos de suspensão da prestação de trabalho por mútuo acordo.

Mantém-se em vigor o regime estabelecido na OS de 2000. Os pedidos de adesão ao acordo de suspensão da prestação de reforma têm de ser formalizados pelos empregados através de modelo próprio e apresentados à respetiva hierarquia que, obrigatoriamente, no prazo de 10 dias úteis, os informa e remete à DPE para efeitos de apreciação e posterior decisão.

2.8. Morte

A morte é uma eventualidade que é protegida por diplomas legais aplicáveis aos trabalhadores da CGD, de forma a respeitarem os objetivos sociais do Estado, protegendo-os e às suas famílias nas situações em que ocorre a morte, a qual determina a falta de remunerações de trabalho.

Mais uma vez estamos perante dois regimes jurídicos de proteção na eventualidade morte, devido à existência de dois grupos distintos de trabalhadores na CGD. Assim, aplica-se o Estatuto das Pensões de Sobrevivência (DL nº 142/73, de 31 de março, alterado pela última vez pelo DL nº 133/2012, de 27 de junho) aos subscritores da CGA e o DL nº 322/90, de 18 de outubro (atualizado pelo DL nº 13/2013, de 25 de janeiro) aos inscritos na Segurança Social.

O regime jurídico na eventualidade morte dos beneficiários do Regime Geral de Segurança Social trata uniformemente os regimes das pensões de sobrevivência e do subsídio por morte.

Circunscrevendo o objeto desta eventualidade, o DL nº 322/90, de 18 de outubro, define as duas prestações. Assim, pensões de sobrevivência são “as prestações pecuniárias que têm por objetivo compensar os familiares de beneficiário da perda dos rendimentos de trabalho determinada pela morte deste”⁸⁴ e são de concessão continuada. Já o subsídio por morte destina-se a “compensar o acréscimo dos encargos decorrentes da morte do beneficiário, tendo em vista facilitar a reorganização da vida familiar”⁸⁵ e é uma prestação de concessão única. Para além destas prestações pecuniárias, este mesmo diploma ainda enquadra no seu regime o falecimento do trabalhador que tenha origem num acidente de trabalho ou doença profissional.

O Estatuto das Pensões de Sobrevivência (doravante denominado por Estatuto) determinou que é obrigatória a inscrição dos subscritores da CGA, embora permita a inscrição facultativa desses subscritores, que já sejam contribuintes de outros fundos ou serviços.

Estes subscritores da CGA têm de fazer contribuições para a CGA, sendo o montante da quota mensal para a pensão de sobrevivência de 3%. Tal como na aposentação, a contagem de tempo para efeito de sobrevivência depende do pagamento das quotas correspondentes.

No Regime Geral de Segurança Social, o regime das pensões de sobrevivência foi estabelecido pelo DL nº 277/70, de 18 de junho e o DL nº 45.266, de 23 de setembro de 1963, que regulamentava o subsídio por morte.

As alterações que o sector da função pública sofreu, relativamente às pensões de sobrevivência, levaram a que também na Segurança Social fosse feita uma revisão técnica e normativa, com a preocupação de aproximar e harmonizar o mais possível estes dois sistemas de proteção social.

⁸⁴ Cf. nº 1 do art. 4º do DL nº 322/90, de 18 de outubro.

⁸⁵ Cf. nº 2 do art. 4º do DL cit.84.

São titulares do direito às prestações os familiares dos trabalhadores, nomeadamente: os cônjuges e ex-cônjuges⁸⁶; descendentes, nascituros e adotados plenamente e enteados dos beneficiários falecidos, desde que estes estivessem obrigados à prestação de alimentos e ainda os ascendentes. Na falta destes familiares ou na falta das condições que os mesmos devem reunir para ter direito à prestação, têm direito ao subsídio por morte outros parentes, afins e equiparados, em linha reta e até ao 3º grau da linha colateral. Este direito estende-se às pessoas que vivam em união de facto.

A inclusão num mesmo diploma dos dois benefícios por morte, concedidos pela Segurança Social, visa a sua articulação, uma vez que têm regras análogas ou mesmo comuns.

Perante uma situação de separação ou divórcio, são condições comuns de atribuição das prestações pecuniárias, o facto de ser necessário que à data da morte do beneficiário, o cônjuge separado judicialmente de pessoas e bens ou o divorciado recebessem do então falecido uma pensão de alimentos ou que não lhe tivesse sido atribuída por falta de capacidade económica do falecido judicialmente reconhecida. Também a idade dos descendentes é uma condição comum de atribuição destas duas prestações. Têm direito a estas prestações os jovens com idade inferior a 18 anos, ou tendo idade igual ou superior a 18 não exercerem atividade determinante de enquadramento nos regimes de proteção social de inserção obrigatória; dos 18 aos 25 anos, estiverem matriculados e frequentarem qualquer curso de nível secundário, complementar, médio e superior; até aos 27 anos se estiverem a frequentar curso de mestrado ou curso de pós-graduação, a preparar tese de licenciatura ou de doutoramento ou a realizar estágio de fim de curso, indispensável à obtenção de diploma. Tratando-se de deficiente, não há limite de idade. Relativamente aos ascendentes, é necessário que estes estejam a cargo do beneficiário falecido e não existam cônjuges, ex-cônjuges e descendentes com direito às mesmas prestações.

⁸⁶ O cônjuge ou ex-cônjuge sobrevivente só tem direito à pensão se tiver casado com o beneficiário pelo menos 1 ano antes da data do falecimento deste.

Passando às condições especiais de atribuição da pensão de sobrevivência, o reconhecimento do direito a esta prestação depende da verificação de um prazo de garantia de 36 meses.

Podem também ser atribuídas pensões provisórias de sobrevivência, nos casos de os titulares não exercerem atividade profissional remunerada; não estarem a receber qualquer quantia a título de pré-reforma ou de situação equivalente ou não estarem a receber quaisquer pensões.

Para determinar o montante das pensões de sobrevivência é necessário saber qual a percentagem que se aplica a cada titular, como exponho no anexo IX. Nestas prestações aplica-se o princípio da individualização, ou seja, os montantes obtidos pela aplicação das percentagens são repartidos por igual entre os titulares do direito à pensão. O montante das pensões de sobrevivência é determinado pela aplicação das percentagens estabelecidas ao valor da pensão de invalidez ou de velhice que o beneficiário recebia ou que lhe seria calculada à data do seu falecimento.

Relativamente ao Estatuto, a pensão de sobrevivência consiste numa prestação pecuniária mensal, cujo montante é determinado em função da pensão de aposentação. É igual a metade da pensão de aposentação que o contribuinte se encontre a receber à data da sua morte ou a que teria direito se, a essa data, fosse aposentado ou reformado. Se os tempos referidos não forem coincidentes, a pensão de sobrevivência é igual a metade da pensão de aposentação ou de reforma que corresponder ao tempo de contribuinte até ao limite de 36 anos.

É paga a pensão de sobrevivência aos herdeiros hábeis do contribuinte quando este, à data da sua morte, tiver o mínimo de 5 anos completos de inscrição, sendo este o período de garantia estipulado.

Os herdeiros hábeis dos contribuintes que têm direito à pensão de sobrevivência atribuída pela CGA são: os cônjuges sobreviventes, divorciados ou separados judicialmente de pessoas e bens⁸⁷ e as pessoas que vivam em união de facto; os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente; os netos e os pais e avós.

⁸⁷ Divorciados e separados judicialmente de pessoas e bens só têm direito a receber a pensão de sobrevivência se, à data da morte do trabalhador, estiverem a receber pensão de alimentos fixada ou homologada judicialmente.

Já os filhos têm direito à prestação se forem solteiros menores de 18 anos ou se, tendo completado 18 anos, frequentarem com aproveitamento, até aos 21 anos, o ensino médio ou equiparado e, até aos 24 anos, o ensino superior ou equiparado; bem como, independentemente de qualquer outro requisito, os filhos que sofram de incapacidade permanente e total para o trabalho.

Para os netos se tornarem herdeiros hábeis é necessário que cumpram as condições impostas aos filhos do falecido e ainda, que sejam órfãos de pai e/ou de mãe.

Têm direito à pensão de sobrevivência os pais e avós, desde que à data da morte do contribuinte, vivam a seu cargo.

Esta pensão de sobrevivência, atribuída aos subscritores da CGA, é devida desde o dia 1 do mês seguinte àquele em que se verificar o óbito do contribuinte e até ao último dia do mês em que se extinguir a qualidade de pensionista.

A pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social é devida a partir do início do mês seguinte ao do falecimento, no caso de ser requerida nos 6 meses imediatos ao evento e, caso não se cumpra esse prazo, é devida a partir do início do mês seguinte ao do requerimento.

O período de concessão da pensão de sobrevivência aos trabalhadores inscritos na Segurança Social depende dos titulares do direito à prestação. Aos cônjuges e ex-cônjuges com idade inferior a 35 anos, as pensões são concedidas pelo período de 5 anos. Não há limite de tempo nos casos em que estes herdeiros hábeis, à data da morte do beneficiário, tiverem idade igual ou superior a 35 anos ou atingirem esta idade enquanto tiverem direito à pensão ou se estiverem em situação de incapacidade total e permanente para qualquer trabalho. Relativamente aos descendentes, a concessão da pensão depende do critério da frequência de estabelecimento de ensino.

Caso a pensão seja suspensa, a suspensão tem efeitos a partir do mês seguinte àquele em que se verificar o facto que a determinou e permanece até ao fim do mês em que a respetiva situação se extinguir.

As pensões podem cessar devido a causas gerais; ao casamento ou união de facto dos pensionistas cônjuges, ex-cônjuges ou pessoas que vivam com o beneficiário

em união de facto ou ao reconhecimento judicial das situações de indignidade e deserdação. Esta cessa no final do mês em que se extinguir o respetivo direito.

O Estatuto estipula que a qualidade de pensionista se extingue através do casamento ou união de facto; pelo facto de os filhos pensionistas perfazerem 18, 21 ou 24 anos ou se deixarem de ter aproveitamento escolar; pela cessação do estado dos filhos de incapacidade permanente e total para o trabalho; pelo facto de as pessoas deixarem de viver em união de facto; por alteração quanto à situação dos netos, dos pais e dos avós; pela indignidade do pensionista, resultante do seu comportamento moral, declarada por sentença judicial em ação intentada por qualquer dos herdeiros hábeis; pela renúncia do direito à pensão; pela prescrição do direito unitário à pensão; pela condenação do pensionista como autor, cúmplice ou encobridor do crime de homicídio voluntário praticado na pessoa do contribuinte ou de outra pessoa que concorra à pensão e devido à morte do pensionista.

No processo para atribuição da pensão de sobrevivência, o Estatuto estabelece que deverão ser apresentados à CGA todos os meios de prova necessários, nomeadamente, certidões, atestados ou declarações dos serviços administrativos e outras entidades competentes, com os elementos relativos ao estado civil, parentesco, situação económica e demais factos relevantes. Sempre que no Estatuto se considere necessário, poderá a CGA realizar um exame médico.

É a CGA que tem competência para tomar as resoluções relativamente aos elementos de prova e própria atribuição de pensão. As resoluções finais podem, oficiosamente ou mediante requerimento, ser objeto de revisão quando, por facto não imputável aos interessados, tenha havido falta de apresentação, em devido tempo, de elementos de prova relevantes. De quaisquer resoluções definitivas e executórias da administração da CGA, ou tomadas por delegação sua, haverá recurso contencioso, nos termos gerais.

No caso do regime de proteção social da Segurança Social, a gestão das prestações é da competência do Centro Nacional de Pensões e dos Centros Regionais de Segurança Social.

As prestações devem ser requeridas pelos interessados ou pelos seus representantes legais. Deste modo, as prestações podem também ser requeridas pelas pessoas que provem ter a seu cargo os interessados menores ou incapazes,

bem como pelas pessoas que aguardem decisão judicial de suprimimento do poder paternal, de interdição ou de inabilitação.

O requerimento pode ser apresentado a todo o tempo, no caso da pensão de sobrevivência.

Também na Segurança Social se têm de apresentar os documentos que servem como meios de prova, como é o caso dos documentos comprovativos do óbito e dos demais factos condicionantes do direito, devendo estes acompanhar o requerimento. A certidão de óbito pode ser substituída pela declaração do desaparecimento e das condições em que o mesmo se deu, acompanhada dos elementos em que se fundamenta a presunção da morte. Nesta última situação, em caso de desaparecimento, o pagamento das prestações tem natureza provisória e só se torna definitivo com a certidão de óbito ou a declaração de morte presumida.

Em situações especiais, designadamente nos casos em que se aguarde a nomeação de representante legal ou quando o titular da pensão se encontre impossibilitado, as prestações podem ser entregues diretamente à pessoa ou entidade considerada idónea para o efeito, mediante informação dos serviços da instituição competente.

Para efeitos de prescrição do direito às prestações, considera-se que a contagem do prazo de prescrição se inicia no dia 1 do mês seguinte em que as mesmas foram postas a pagamento.

Tal como referi no início da análise desta eventualidade, o regime jurídico de proteção social da Segurança Social ainda define e regulamenta o subsídio por morte que se destina a compensar o acréscimo dos encargos decorrentes da morte do beneficiário, tendo em vista facilitar a reorganização da vida familiar.

A atribuição do subsídio por morte não depende de verificação do prazo de garantia. Trata-se duma prestação inalienável e impenhorável.

Nos casos em que a titularidade do subsídio por morte respeitar aos parentes, afins e equiparados, em linha reta e até ao 3º grau da linha colateral, incluindo os adotados restritivamente, a atribuição da prestação depende de os mesmos estarem a cargo do beneficiário, à data da morte deste. A forma de atribuição do subsídio a cada um destes herdeiros pode verificar-se no anexo X.

Capítulo 3 – SITUAÇÕES ESPECÍFICAS

1. Previdência dos expatriados

A CGD tem bancos, escritórios de representação e sucursais espalhados pela Europa e África, Ásia e América, o que obriga ao destacamento de colaboradores para diversos países.

A atividade internacional desenvolvida pela CGD promove a circulação de pessoas e serviços devendo contribuir para a melhoria do nível de vida e das condições de emprego desses seus colaboradores destacados.

No âmbito da matéria de direito social dos trabalhadores da CGD, alvo de abordagem ao longo do meu estágio, vou apresentar o enquadramento legal destes trabalhadores expatriados, no que diz respeito à segurança social dos mesmos em diversos países da UE e na Suíça. Seria excessivo, perante o intuito e dimensão permitida ao relatório, tratar todas as situações em causa.

Ao longo dos anos, Portugal celebrou Acordos ou Convenções com países onde a CGD tem escritórios de representação e sucursais, sobre a segurança social dos trabalhadores destacados. São exemplo os Acordos ou Convenções assinados com Brasil, República de Cabo Verde, Canadá, EUA, Venezuela, Angola e Moçambique.

1.1. Coordenação dos sistemas de segurança social na UE e Suíça

Muitos dos casos de destacamento dos trabalhadores da CGD dizem respeito a expatriados para países da UE e Suíça pelo que analisarei o regime previdencial comum aos trabalhadores que aí exercem funções laborais⁸⁸.

O Regulamento (CEE) nº 1408/71, do Conselho, de 14 de junho dizia respeito à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores e seus familiares que se deslocassem entre os Estados Membros. Este regulamento foi atualizado devido à evolução histórica europeia, à jurisprudência do Tribunal de Justiça e ainda a alterações introduzidas nas legislações a nível nacional. Foram analisadas as

⁸⁸ Ver caso de expatriado na Suíça no anexo XII.

legislações nacionais de segurança social e elaborado um sistema de coordenação, visando-se que, no seio da UE, se garantisse a igualdade de tratamento das pessoas relativamente às diferentes legislações nacionais.

O Regulamento (CE) nº 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social, aplica-se aos nacionais de um EM, residentes no território de qualquer EM, que estejam ou tenham estado sujeitos à legislação de segurança social de um ou de mais EM, bem como aos seus familiares.

Através das regras de coordenação, estão asseguradas a conservação dos direitos e benefícios adquiridos ou em vias de aquisição, às pessoas que se deslocam no interior da UE.

Relativamente à segurança social, contabilizam-se todos os períodos tidos em conta pelas várias legislações nacionais para a concessão e conservação do direito às prestações, para o respetivo cálculo e para a sua concessão.

É necessário que os trabalhadores destacados para trabalhar na UE, num EM que não o seu de origem, estejam sujeitos ao regime de segurança social de um único EM, evitando a sobreposição das legislações nacionais aplicáveis e as complicações administrativas e outras complicações desnecessárias e onerosas que daí poderiam resultar.

As regras para determinar a legislação do EM que é aplicável ao expatriado encontram-se definidas nos arts. 11º a 16º do Reg. nº 883/2004 e as disposições de execução respetivas encontram-se definidas nos arts. 14º a 21º do Reg. (CE) nº 987/2009⁸⁹. Como já referi, estes regulamentos aplicam-se aos EM e à Suíça.

De acordo com o art. 11º do Reg. nº 883/2004, os trabalhadores que se deslocam no interior da UE devem estar sujeitos a uma única legislação em matéria de segurança social. Desta forma, o regime de segurança social aplicável às pessoas que, em razão do trabalho, se deslocam de um EM para outro é, em geral, o regime estabelecido pela legislação do EM onde o interessado exerce atividade por

⁸⁹ Este regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16-09-2009, estabelece as modalidades de aplicação do Regulamento nº 883/2004, alterados pelo Regulamento (CE) nº 465/2012, de 8-06-2012.

conta de outrem. Este princípio é designado por *lex loci laboris*. Garante-se, assim, a igualdade de tratamento de todos os trabalhadores que exercem funções num EM.

Contudo, podem ocorrer acordos de exceção se as autoridades competentes dos EM envolvidos assim o decidirem. A principal exceção rege-se pelo art. 12º do Reg. nº 883/2004, referindo que, se um trabalhador for destacado pelo seu empregador para exercer funções num EM diferente daquele que é o seu EM de origem, continua sujeito à legislação do EM de origem, na condição de a duração previsível não exceder 24 meses e ainda, não ser enviado em substituição de outro trabalhador. Isto implica a isenção do pagamento das contribuições para a segurança social no EM que o recebe.

Para os casos de destacamento com duração superior a 24 meses, deve ser tido em conta o art. 16º do mesmo diploma. Refere que em casos especiais, como é o caso de destacamentos de duração superior a 24 meses e no interesse do trabalhador, os dois países podem estabelecer, de comum acordo, exceção às regras referidas anteriormente, através das respetivas autoridades competentes. Assim, nestas situações, pode solicitar-se a emissão de formulário próprio para um período de, na prática, até 5 anos de destacamento. Por conseguinte, o destacamento não pode ser utilizado para suprir as necessidades permanentes de pessoal de empresas ou contratos, não permitindo envios sucessivos de trabalhadores diferentes para os mesmos postos de trabalho e para os mesmos fins.

Sempre que a CGD destaque colaboradores seus para exercerem a sua atividade nos seus escritórios na UE e Suíça, tem de cumprir o seguinte: a CGD tem de exercer a sua atividade substancial no Estado de envio e tem de existir contrato de trabalho celebrado entre o trabalhador e a entidade bancária durante o período de destacamento.

Neste caso a entidade patronal corresponde ao empregador económico, ou seja, aquele que assume os riscos da atividade do trabalhador e que tem poder diretivo sobre o mesmo e que suporta, direta ou indiretamente, os custos associados à remuneração desse trabalhador.

Os Regulamentos exigem que o colaborador destacado esteja inscrito por um período mínimo de 1 mês no regime de segurança social do EM onde o empregador está estabelecido. Este requisito é preenchido através do exercício de uma atividade por conta de qualquer empregador em Portugal, não sendo necessário que, nesse período, o empregado já trabalhasse para a CGD que solicita o seu destacamento.

Como já vimos anteriormente, as relações jurídico-laborais que a CGD estabelece com os seus colaboradores podem reportar-se, a partir do DL nº 287/93, de 20 de agosto, a dois tipos diferentes: uma relação jurídica de emprego público sujeita a contrato administrativo de provimento, subscritores da CGA; e uma relação jurídica de emprego privado, regulado pelo contrato individual de trabalho, aplicável aos trabalhadores que fizeram a opção prevista no nº 2 do art. 7º do DL referido, bem como a todos os novos trabalhadores inscritos na Segurança Social. A todos estes colaboradores se aplica o Reg. nº 883/2004, de acordo com o definido no art. 11º deste diploma.

Para o trabalhador continuar a efetuar contribuições para a segurança social do EM de origem (Portugal), numa situação de destacamento, deve ser solicitada a emissão do Certificado de Cobertura, que pode ser obtido por um período que, regra geral, poderá ir até 5 anos. Nestes casos, os trabalhadores da CGD continuarão a entregar mensalmente os 11% devidos e a CGD os 23,75%, de acordo com o Regime Geral de Segurança Social. As contribuições aqui referidas têm por base a totalidade dos rendimentos de trabalho dependente, auferidos e sujeitos a contribuições nos termos da legislação portuguesa.

Já que os escritórios de representação na UE e Suíça são uma mera extensão da CGD em Portugal, sendo parte da mesma entidade jurídica com a qual é mantido o vínculo laboral durante o destacamento, afigura-se pertinente a existência de uma carta de destacamento, a celebrar entre a CGD e o colaborador, a qual consubstancia uma adenda ao contrato de trabalho existente e que é mantido durante o destacamento.

Capítulo 4- ACOMPANHAMENTO E ANÁLISE DE SITUAÇÕES CONCRETAS

No que diz respeito à análise de situações concretas ocorridas a trabalhadores da CGD, a minha ação assentou na seguinte metodologia: uma fase inicial caracterizada por um primeiro contacto com a resolução de processos das várias eventualidades e análise da respetiva legislação aplicável, seguida de uma segunda fase de prática ativa em que acompanhei diretamente a resolução dos casos.

A seleção das situações na primeira fase de acompanhamento assentou em critérios relativos à representatividade de cada eventualidade, complexidade e abrangência da legislação aplicável. Na seleção de casos tive ainda em conta o facto de se tratar de trabalhadores pertencentes à Segurança Social ou subscritores da CGA, de modo a apresentar a diferença entre ambos. As situações que apresento seguidamente⁹⁰, relativas à primeira fase, são as que me suscitaram algumas críticas, que farei no capítulo 5 do relatório.

Na 2ª fase, acompanhei diretamente⁹¹ a apreciação e resolução de algumas situações entretanto chegadas à DPE, sendo a sua recente entrada o critério de seleção usado.

1. Acompanhamento de situações na 1ª fase do estágio

1.1. Doença

- **Caso 1**

A trabalhadora da CGD, inscrita na Segurança Social apresentou CITT, emitido pelo médico que verificou que esta se encontrava doente, o que a incapacitava para a sua atividade profissional.

A empregada fez o pedido inicial com um período de incapacidade desde 24 de outubro até dia 4 de novembro de 2014, logo, durante 12 dias.

Tendo em conta que a trabalhadora pediu licença por doença durante esse período, o montante diário do subsídio de doença é calculado pela aplicação à remuneração

⁹⁰ Apresentarei no anexo XI outros casos que considero ilustrativos das diferentes eventualidades analisadas.

⁹¹ Sempre com o acompanhamento adequado por parte dos juristas com competência para o efeito.

de referência (*R/180*) de uma percentagem variável em função da duração, neste caso, do período de incapacidade para o trabalho, sendo, na situação da trabalhadora de 55% para o cálculo do subsídio referente a período de incapacidade temporária de duração inferior a 30 dias.

Aqui não houve internamento nem cirurgia de ambulatório.

Como se trata duma trabalhadora inscrita na Segurança Social, o pagamento do subsídio de doença inicia-se a partir do 4º dia de incapacidade temporária para o trabalho, ou seja, começou a ser pago dia 27 de outubro, estando sujeito a um período de espera de 3 dias.

- **Caso 2**

A trabalhadora da CGD e subscritora da CGA dirigiu-se ao posto médico dos Serviços Sociais da CGD por motivo de doença, onde lhe passaram uma declaração de baixa, que fixava que esta empregada se encontrava incapacitada para o serviço devido a doença, desde dia 28 de outubro até dia 7 de novembro de 2014.

Sendo esta trabalhadora subscritora da CGA, o pagamento iniciou-se no primeiro dia em que se deu a falta por incapacidade, não havendo, por isso, perdas de retribuição. A funcionária não recebeu subsídio de alimentação durante os 11 dias em que decorreu a licença.

1.2. Parentalidade

- **Caso 1**

Pedido de licença parental pelo nascimento de trigémeos. Pai e mãe são subscritores da CGA. Como as filhas nasceram prematuras, houve necessidade de interná-las na unidade de Neonatologia da maternidade.

Os pais são ambos trabalhadores da CGD e enviaram para a DPE a declaração hospitalar de internamento da mãe (antes do nascimento das filhas) e a certidão hospitalar de nascimento.

A mãe teve uma gravidez de risco que a impediu de exercer a sua atividade de 24 de julho a 6 de outubro de 2014, tendo requerido o respetivo subsídio. Esteve internada de 16 de setembro a 11 de outubro. O nascimento ocorreu no dia 7 de outubro e as bebés estiveram internadas desde essa data até 5 de novembro. A

mãe teve direito à suspensão do período de concessão do subsídio parental inicial pelo período de tempo em que as crianças estiveram hospitalizadas. Só após a sua alta é que começou a contar o tempo da licença parental e respetivo subsídio.

Tendo em conta que as crianças eram recém-nascidas e estavam hospitalizadas, necessitando de assistência, a mãe acionou o subsídio para assistência a filho.

O pai gozou o período obrigatório de 5 dias após o nascimento dos filhos, ao qual se acresceu 1 dia por cada gêmeo adicional e pediu para usufruir do período facultativo de 10 dias de licença acrescidos de 2 dias por cada gêmeo adicional. Ao invés de gozar os dias remanescentes da licença parental obrigatória durante o período de 30 dias após o nascimento (5+2), período que coincidiria com o internamento das crianças, o trabalhador solicitou autorização para gozar este período e o período facultativo (no total de 21 dias) após o fim do internamento das mesmas, alegando o trabalhador que se mantinha, desta forma, “o espírito da licença, ou seja, acompanhar a minha mulher e filhas na vinda para casa, fase em que a minha presença será fundamental, assegurando o equilíbrio familiar nesta nova etapa de grande mudança das nossas vidas”. Obteve autorização para usufruir da licença solicitada, com base na aplicação do regime mais favorável ao trabalhador. Ou seja, neste caso, foi utilizada a analogia relativamente às normas aplicadas à licença parental exclusiva da mãe, pois permitiu-se o gozo dos dias de licença somente após a alta hospitalar das crianças.

2. Acompanhamento de situações desde a sua entrada na DPE (2ª fase do estágio)

Passo então a apresentar os casos que acompanhei na 2ª fase.

2.1. Parentalidade

O caso de pedido de licença de maternidade partilhada de mãe subscritora da CGD deu entrada na DPE através de despacho da Diretora do departamento e esta entrada estava confirmada pelo respetivo carimbo.

o Carta

O pedido foi feito através de carta, feita pela mãe, na qual se identificou (nome e número de empregada), indicou a licença que pretendia gozar, apontou o período

em que pretendia gozar a licença e a data do parto. Indicou ainda que o pai (que não é trabalhador da CGD) está inscrito na Segurança Social e que pretende gozar com ele a licença partilhada.

- Documentos entregues

Juntamente com a carta, a trabalhadora enviou a declaração de nascimento da criança e o assento de nascimento. A trabalhadora, sendo subscritora da CGA apenas teria de apresentar um desses documentos. Para além destes, apresentou ainda documento da Segurança Social relativo ao pai, no qual se encontrava indicado o número de requerimento por ele apresentado na Segurança Social e as datas em que iria gozar a sua licença e receber o subsídio parental inicial. Contudo, não há qualquer dado no documento da Segurança Social enviado que permita identificar o pai.

- Na DPE confirma-se a ficha de empregada dos trabalhadores da CGD que enviam pedidos de licença.
- Posteriormente ligou-se à empregada e pediu-se para verificar se havia possibilidade de identificação do pai no documento da Segurança Social e o envio desse novo documento.
- Depois de receber o novo documento e juntado ao processo da trabalhadora, faz-se um despacho da DPE através de carta e envia-se para o CSC-Remunerações.
- No CSC-Remunerações classificam-se as faltas e marcam-se na microficha da trabalhadora.
 - Por vezes é a própria hierarquia do trabalhador que marca as faltas, mesmo antes de os documentos darem entrada na DPE. Assim, apenas entram na DPE depois de dar entrada no CSC-Remunerações, que remetem o processo para a DPE, para não haver pagamento de remunerações indevidas e depois o retorno por parte do empregado (principalmente no caso de trabalhadores inscritos na Segurança Social porque são pagos pela Segurança Social).

2.2. Aposentação

Na DPE foi recebido requerimento da CGA e impresso crédito habitação (autorização para ser efetuado débito da sua conta pois antes da aposentação era debitado do salário do trabalhador). Se o trabalhador fosse sindicalizado tinha de enviar documento autorizando o débito de quotas sindicais.

No requerimento o trabalhador indica a data em que gostaria de sair (1 de julho de 2015). A DPE verifica se o trabalhador nesta data já tem condições para se aposentar.

O trabalhador tem:

- 61 anos de idade
- 22 anos e 2 meses na qualidade de subscritor da CGA
 - 20 anos e 2 meses a exercer funções na CGD
 - 2 anos como funcionário público
 - Exercer funções no Instituto Superior Técnico de 1978 a 1980
- 13 anos e 7 meses inscrito na Segurança Social
 - 2 meses em 1974;
 - 5 meses em 1981;
 - 13 anos de 1982 a 1994

É necessário comprovar estes tempos apresentados através de documentos. O trabalhador pediu contagem de tempo à CGA em 2014, estando os tempos já confirmados.

Faltando documentos comprovativos é necessário pedir ao trabalhador que os apresente na DPE para depois ser a DPE a enviar para a CGA.

É necessário comprovar se o total dos tempos contabilizados perfaz os 36 anos de serviço. Caso não seja esse o resultado, pede-se ao trabalhador mais documentos relativos aos tempos de trabalho que possam estar em falta.

A 1 de julho de 2015 o trabalhador já terá 36 anos e 15 dias de serviço.

Neste caso trata-se duma pensão unificada, pois contam-se tempos de descontos para a Segurança Social. A CGA tem de confirmar os tempos e verificar os encargos, pois o empregado irá receber parte do valor da sua pensão atribuída pela CGA e outra parte pela Segurança Social. Esta situação faz com que se atrase a atribuição da condição de aposentado porque a Segurança Social demora mais tempo a responder.

A CSC-Remunerações entrega documento com vencimentos base, subsídios auferidos e diuturnidades e na CGA fazem cálculo da pensão. Posteriormente soma-se o cálculo da pensão atribuída pela Segurança Social.

Depois de fotocopiados os documentos, estes são enviados para a CGA e a CGD e espera-se pelo despacho.

2.3. Pré-Reforma e Aposentação

Trabalhador já se encontra na Pré-Reforma desde 31 de dezembro de 2014.

Relativamente à Pré-Reforma:

- Pedido para obter a pré-reforma em dezembro;
- Cálculos efetuados pela CGA relativamente ao tempo de serviço;
- Contagem feita em dezembro para ver se podia solicitar a pré-reforma;
- Acordo assinado entre CGD e trabalhador.

Documentos comprovativos em relação ao tempo de serviço:

- De 1971 a 1982 – 11 anos e 7 meses a descontar para a Segurança Social;
- Em agosto de 1983 começou a trabalhar na CGD

Trabalhador apresentou requerimento da CGA para se aposentar dia 4 de abril de 2015. Nesta data fará 58 anos de idade e 43 de serviço. De acordo com a aposentação antecipada sem penalização, o trabalhador preencherá as condições para a aposentação.

Depois de fotocopiados os documentos, estes são enviados para a CGA e a CGD e espera-se pelo despacho.

Capítulo 5 – Questões críticas

Ao longo do estágio testemunhei várias questões laborais e previdenciais levantadas pelos trabalhadores da CGD na DPE, presencialmente e através de contactos telefónicos e requerimentos. Apesar de algumas destas questões se relacionarem com dúvidas relativas ao seu contrato de trabalho, a maioria tratava de assuntos previdenciais, nomeadamente situações já ocorridas ou relativas ao futuro profissional.

As dúvidas principais tinham carácter procedimental e relacionavam-se, sobretudo, com licenças de parentalidade, forma de participação de acidentes de trabalho e passagem à situação de pré-reforma e/ou reforma.

Decorrente desta situação, analisei os regimes jurídicos de cada eventualidade de forma a compreender as soluções atribuídas ou a atribuir a cada caso apresentado pelos trabalhadores.

As críticas foram surgindo ao analisar mais detalhadamente cada regime jurídico das eventualidades, tendo em conta os dois grandes grupos de trabalhadores que existem na CGD (inscritos na Segurança Social e subscritores da CGA).

A crítica mais premente que faço é o facto de estar em vigor um AE que se encontra desatualizado relativamente ao Regime Geral de Segurança Social o que promove uma profunda dicotomia no tratamento das situações reais dos diferentes trabalhadores. Este AE de 2007 beneficia os empregados subscritores da CGA quando comparados com os trabalhadores que se encontram inscritos na Segurança Social.

Concretizando esta crítica, em caso de doença de dois trabalhadores da CGD, sendo um subscritor da CGA e pertencendo o outro à Segurança Social, verificamos que este último se encontra numa situação desprivilegiada relativamente ao primeiro. Necessita de cumprir um período de espera até lhe ser atribuído um subsídio que é calculado com base numa percentagem da

remuneração de referência e que depende do período da incapacidade temporária ou da natureza da doença, enquanto o subscritor da CGA apenas não recebe o subsídio de alimentação relativo aos dias da sua ausência ao trabalho, pois as suas faltas são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Relativamente à parentalidade, a minha principal crítica dirige-se à licença parental, quanto ao gozo dos dias obrigatórios do pai em caso de internamento do recém-nascido. O regime jurídico da Segurança Social não permite que o pai goze os dias obrigatórios que lhe são atribuídos após a alta hospitalar do filho, mas o AE permite-o, justificando que se aplica o regime mais favorável ao trabalhador, através da analogia relativamente às regras aplicadas à licença parental exclusiva da mãe em caso de internamento, no regime de Segurança Social.

Estas duas situações que apresentei ilustram as diferenças ao nível das prestações sociais e sua atribuição entre trabalhadores que exercem funções na mesma instituição. Desta forma, penso que seria útil que se atualizasse o AE no que concerne à previdência, criando um regime que uniformizasse os regimes aplicáveis aos subscritores da CGA e aos trabalhadores inscritos na Segurança Social, harmonizando o seu tratamento na CGD.

Não podemos esquecer que, externamente, se tem procurado a harmonização entre os sistemas dos funcionários públicos dos ainda subscritores da CGA com o Regime Geral de Segurança Social. Tal é visível com a criação do Regime de Proteção Social Convergente e com as alterações feitas à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas⁹² relativamente às faltas por doença. Esta lei estipula, no art. 15º, que a falta por motivo de doença devidamente comprovada determina “a) A perda da totalidade da remuneração diária no primeiro, segundo e terceiro dias de incapacidade temporária, nas situações de faltas seguidas ou interpoladas; b) A perda de 10% da remuneração diária, a partir do quarto dia e até ao trigésimo dia de incapacidade temporária.”

O mesmo se pode verificar com a transferência da tutela da CGA do Ministério das Finanças para o Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, pois

⁹² Lei nº 35/2914, de 20 de junho

“esta medida visa a instituição de regras uniformes de organização, gestão e de funcionamento da Segurança Social e da CGA, de forma a reduzir as ineficiências existentes e a potenciar a eficácia através da aplicação de regras idênticas”, tal como afirmou o Governo⁹³.

Concluindo, como o AE é uma convenção coletiva entre a CGD e o STEC, indicando regras próprias para os trabalhadores da CGD, isto é, trata-se de um acordo interno e que promove regras internas, a CGD pode livremente promover algumas alterações, de forma a uniformizar as prestações sociais do universo dos trabalhadores da CGD, bastando o consentimento do STEC. De qualquer modo, a entidade bancária sustenta este regime previdencial não estando por isso inibida de o modificar.⁹⁴ Tenho consciência que com esta sugestão, os subscritores da CGA perdem alguns benefícios, mas partilho a opinião de BERNARDO XAVIER⁹⁵ quando refere que as convenções coletivas celebram-se para durar um curto período de tempo, geralmente um ano e este AE data de 2007.

Pode-se argumentar que a prática adotada pela CGD a propósito da concessão das prestações sociais aos subscritores da CGA nos termos enunciados e desenvolvidos anteriormente pode gerar situações de confiança nos trabalhadores, mas o facto é que, mesmo com essas alterações, a CGD não deixará de conceder prestações sociais aquando da ocorrência de eventualidades, ou seja, não deixará de proteger e auxiliar os seus trabalhadores, não se aniquilando os mecanismos de garantia prestados pela entidade bancária. Apenas se sugere que se esbatam as discrepâncias entre trabalhadores da mesma instituição.

⁹³ *Tutela da cga passa para ministério de mota soares* [Em linha] [Consult. 5 jan. 2015]. Disponível na Internet em WWW:<URL:<http://www.noticiasaoiminuto.com/politica/319641/tutela-da-cga-passa-para-ministerio-de-mota-soares>>

⁹⁴ Esta posição é partilhada por vários autores, nomeadamente: ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO [et. al.], *Pensões complementares de reforma- inconstitucionalidade da versão originária do art. 6º, 1, e) da LRC*, p.158

⁹⁵ BERNARDO XAVIER, *Ainda o problema da constitucionalidade das prestações complementares de segurança social estabelecidas em convenção coletiva*, p. 439.

Capítulo 6 - Considerações finais

a) Relação com os orientadores

Até final do ano letivo último, não existia uma relação protocolar entre a entidade bancária CGD e a FDUNL, contudo, o meu interesse pela realização do estágio nesta entidade e o apoio e ação do Professor Gouvêa Pinto tornaram possível o protocolo entre as duas entidades.

No estágio que iniciei em 22 de setembro de 2014, tive como orientadores o Professor Gouvêa Pinto, por parte da FDUNL e, como supervisor da CGD, o Dr. Rui Moura, Coordenador da DPE-UPE4.1.

Ambos acompanharam o meu trabalho, mostrando-se inteiramente disponíveis para atender esclarecimentos e dúvidas. Desde início que ambos participaram na definição de tarefas e na estrutura do relatório, aconselhando alguns temas merecedores de atenção e seu desenvolvimento. O facto de nos encontrarmos todos no mesmo espaço físico (CGD) possibilitou uma orientação mais próxima, oportuna e rápida bem como um acompanhamento regular do estágio.

b) Correspondência entre realidade e expetativas iniciais

Como apontei inicialmente, as minhas expetativas iniciais prendiam-se com a possibilidade de adquirir e alargar conhecimentos e competências na área jurídico-laboral num contacto direto com o mundo do trabalho.

Ora, o estágio desenvolvido superou de longe essas expetativas pelas razões que apresento a seguir. 1º) Foi gratificante para mim ter conseguido compactar num único documento todos os regimes previdenciais da CGD; 2º) para além de me proporcionar a aquisição de conhecimentos mais aprofundados nesta área do Direito, o estágio permitiu-me adquirir uma visão do funcionamento da DPE, principalmente a nível previdencial, possibilitando-me acompanhar questões concretas dos diferentes regimes jurídicos previdenciais da CGD e 3º) acima de tudo, usufruir do contacto e orientação de profissionais experientes na área, num contexto de trabalho real.

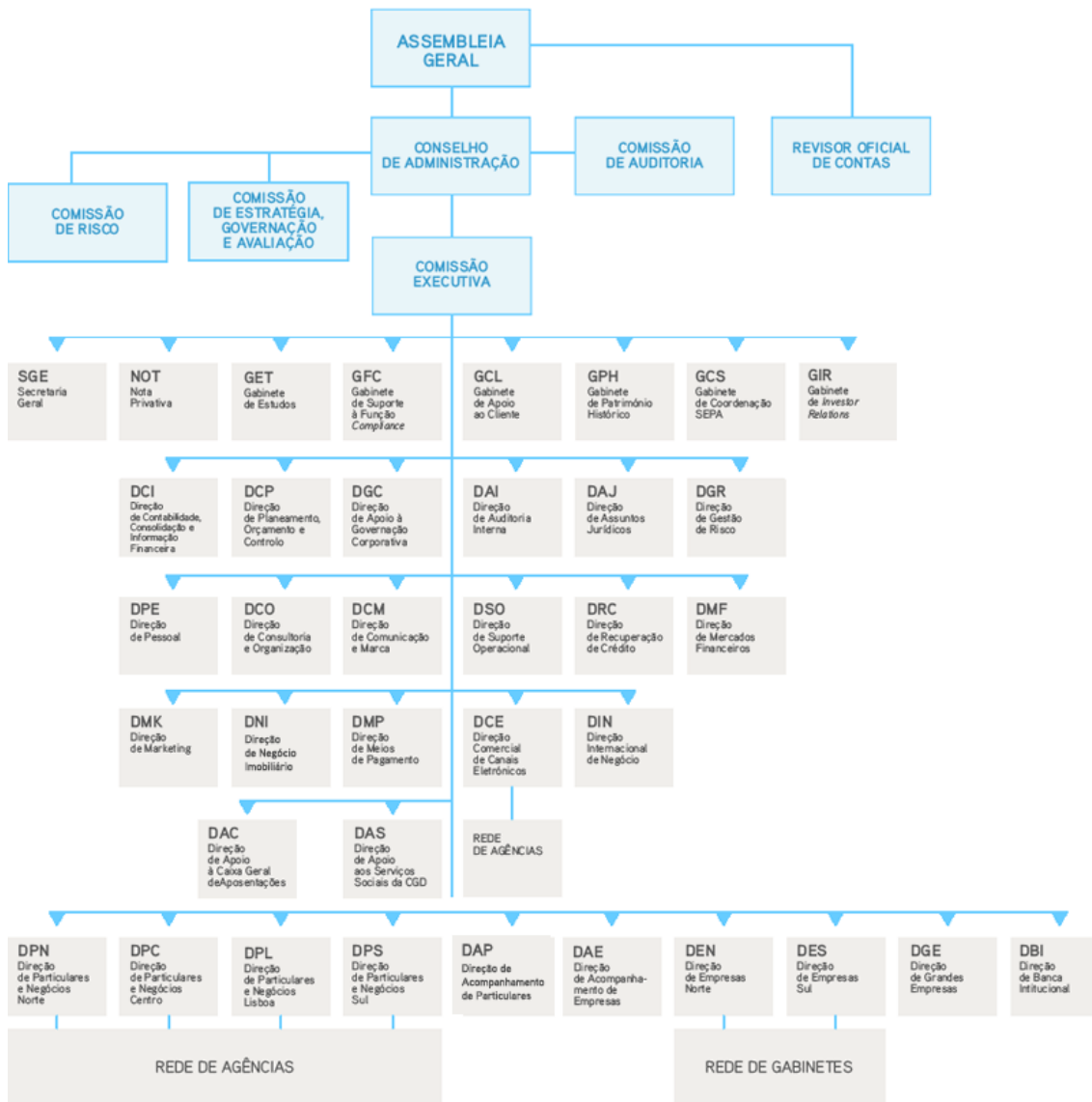
Não posso deixar de realçar a proximidade à ação dos juristas que trabalham no departamento e com cujo apoio pude sempre contar. Foram efetivamente facilitadores da minha aprendizagem ao longo dos 5 meses de estágio.

Concluindo, este estágio permitiu-me aprofundar os conhecimentos obtidos na disciplina Direito Social, forneceu uma compreensão de procedimentos que ocorrem no dia-a-dia de todos os trabalhadores e ainda me permitiu ter uma ideia global sobre a legislação internacional relativa à previdência dos trabalhadores da CGD destacados.

Quero referir que o estágio foi muito importante a nível pessoal, não só por me permitir concluir uma fase da minha vida académica, mas também pela relevância a nível profissional, pois revelou que esta é uma área na qual gostaria de enveredar num futuro próximo.

ANEXO I

o Organograma da CGD



ANEXO II

- **Objetivos da DPE- Unidade de Relações Jurídico-Laborais (UPE4.1)**
 - Prestar assessoria jurídica no âmbito das relações de trabalho, em todas as suas vertentes, na CGD e no Grupo;
 - Promover e desenvolver estatutos e propostas que visem a definição dos princípios, orientações e critérios que deverão enformar as políticas de pessoal, no que se refere ao seu enquadramento jurídico;
 - Assegurar o relacionamento entre as Estruturas Representativas de Trabalhadores, em todos os processos em que estas estejam envolvidas, nomeadamente quanto à negociação coletiva com os sindicatos;
 - Analisar, encaminhar e controlar todas as situações relacionadas com a aplicação das normas legais, contratuais ou regulamentares vigentes, no âmbito das relações laborais, e emitir pareceres que constituam suporte das decisões a tomar, designadamente sobre exposições, reclamações ou recursos apresentados pelos empregados;
 - Assegurar o acompanhamento e execução do contencioso laboral;
 - Prestar a informação necessária à manutenção do *helpdesk* da Direção em matérias da sua área de atuação.

ANEXO III

○ A CGD no mundo



- **Escritórios de representação:** Alemanha, Bélgica, Canadá, Reino Unido, Suíça e Venezuela.
- **Sucursais:** França e Luxemburgo
- **CGD- rede internacional:**
 - **África:** África do Sul, Angola, Argélia, Cabo Verde, Moçambique e S. Tomé e Príncipe
 - **América:** Brasil, Canadá, Estados Unidos da América, Ilhas Cayman, México e Venezuela
 - **Ásia:** China, Índia (escritórios de representação em Mumbai e Pangim /Goa), Timor Leste

ANEXO IV

○ **Situações de ex-trabalhadores do ex-BNU:**

- Caso de trabalhadores que se encontravam em licença ilimitada e pediram o regresso no ex-BNU antes dos 65 anos e antes da fusão e que agora (depois dos 65 anos e depois da fusão) venham pedir uma pensão de reforma:

Aqui, SIMÕES CORREIA⁹⁶ defende que se aplica a cl^a 140^a, pois, embora se configurasse a extinção do vínculo contratual, poder-se-á dizer que fazia permanecer o contrato em estado letárgico.

Se à data da passagem à situação de reforma o trabalhador não estivesse inserido no sector bancário, isto é, se já não fosse funcionário de uma Instituição de Crédito, não tinha direito a qualquer pensão de reforma no âmbito do ACT. Assim, aplicar-se-ia o regime que este trabalhador tenha passado a integrar (Segurança Social ou CGA), não se contando para o cálculo da pensão o tempo de serviço prestado no sector bancário. Ora, de acordo com o n^o 4 do art. 63^o da CRP esta situação não era justa e, por isso, estabeleceu-se um regime especial de segurança social aplicável aos trabalhadores que abandonassem o sector bancário.

As cl^{as}. 137^a e 138^a do ACT aplicam-se a trabalhadores que se encontrem a prestar a sua atividade profissional para uma Instituição Financeira quando passem à situação de reforma (invalidez ou invalidez presumível). Já a cl^a. 140^a se aplica aos trabalhadores que tenham saído do sector bancário antes de se reformarem e, por isso, à data da reforma (velhice ou invalidez) não se encontrem a trabalhar para qualquer entidade bancária. Tal é corroborado pela jurisprudência⁹⁷, como é o caso do Acórdão do STJ, de 16 de janeiro de 2002, que refere que a cl^a 140^a estabelece que o cálculo da mensalidade da parte da pensão de reforma a pagar pelas instituições, correspondente ao tempo de serviço prestado no sector bancário, é

⁹⁶ Parecer de 26 de dezembro de 2002 (inédito).

⁹⁷ AC. STJ de 08-02-2001; AC. STJ de 28-11-2001; AC. STJ de 12-12-2001; AC. STJ de 16-01-2002

calculado com base na retribuição correspondente ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data da saída do sector, atualizada segundo as regras do presente ACT, se outra não for mais favorável. Aqui não se inclui qualquer diuturnidade. Também menciona a contagem do tempo de serviço prestado no sector bancário (cl^a 17^a e 143^a), isto é, se o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutra regime nacional de segurança social, a retribuição de referência será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data em que deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social do ACT, atualizada segundo as regras do mesmo regime.

- Caso de trabalhadores que completaram os 65 anos antes da fusão, que nunca pediram o regresso no BNU, que agora solicitam uma pensão de reforma e cujo contrato de trabalho caducou no momento em que perfizeram os 65 anos:

Tendo-se extinto o contrato de trabalho antes da fusão, os trabalhadores têm o direito de se reformarem ao abrigo do regime de segurança social constante do ACT, pois é este regime que vigorava para os trabalhadores do BNU. No entanto, é necessário averiguar qual o regime, de entre os dois que se estabelecem no ACT, que se lhes aplica, dado o momento em que atingiram 65 anos de idade ou o momento em que ficaram colocados na situação de invalidez e se encontravam fora do serviço, sem situação de licença ilimitada. Ora, estes trabalhadores devem passar à situação de reforma de harmonia com o regime constante da cl^a 140^a do ACT, por ser este o regime que melhor se coaduna com a situação de licença ilimitada em que se encontravam quando reuniram as condições necessárias para a sua passagem à situação de reforma.

- Caso dos trabalhadores que pediram o seu regresso no banco antes dos 65 anos e antes da fusão, regresso que, porém, não se chegou a concretizar por não ter sido autorizado pelo banco e que, depois de completarem 65 anos e depois da fusão, esses trabalhadores pediram a sua passagem à situação de reforma:

Verifica-se que se trata de trabalhadores que, à data da fusão do BNU na CGD, se encontravam em situação de licença ilimitada e que nunca chegaram a ser efetivamente reintegrados nem no BNU nem na CGD.

Assim, devem passar à situação de reforma de harmonia com o regime da cl^a 140^a ACT, não se lhes devendo aplicar o regime de aposentação da CGA (para a qual e, enquanto trabalhadores do BNU, nunca fizeram descontos) aplicável aos trabalhadores da CGD. A cl^a 137^a prevê o regime aplicável aos bancários que do ativo passaram diretamente à situação de reforma, sendo esta a posição unânime da jurisprudência.

- Caso de falecimento:

Recorre-se à cl^a 142^a que estipula que as Instituições bancárias concedem subsídio por morte, pensão de sobrevivência, subsídio de Natal e 14^o mês.

O subsídio por morte ou é calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões ou é igual à importância mensal recebida pelo falecido; a pensão de sobrevivência é igual a 40% do valor da retribuição mensal e o subsídio de Natal e o 14^o mês têm valores correspondentes ao valor da pensão mensal de sobrevivência. Nestas situações de falecimento, os beneficiários destas prestações (pensão de sobrevivência, subsídio de Natal e 14^o mês) são o cônjuge sobrevivente (50% da mensalidade); os filhos, incluindo os nascituros e adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, 21 ou 24 anos, enquanto frequentarem respetivamente o ensino médio ou superior ou mesmo sem limite de idade, relativamente aos filhos que sofrerem de incapacidade permanente total para o trabalho (50% da mensalidade). As mensalidades atribuídas têm valor igual a 100% em caso de filhos ou adotados plenamente, no caso de falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente e no caso de cônjuge sobrevivente se não existirem filhos ou se estes não tiverem direito à pensão. Quando algum dos beneficiários deixar de ter direito às mensalidades, a sua parte acrescerá à dos restantes.

A pensão mensal de sobrevivência será atribuída desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de 1 ano. Deste modo, verifica-se que o

ACT não confere direito a pensões de sobrevivência às pessoas que tenham estado ligadas por união de facto a um trabalhador bancário que veio a falecer.

- Caso de um trabalhador bancário falecido que vivia em união de facto com a mulher há mais de 5 anos:

Ora, o regime da união de facto é o que se encontra na Lei 7/2001, de 11 de maio que estipula que têm direito a proteção na eventualidade morte do beneficiário, pela aplicação do Regime Geral da Segurança Social, as pessoas que vivam em união de facto há mais de 2 anos. A alínea e) do art. 3º refere que a atribuição de pensões de sobrevivência depende da verificação dos elementos previsto no art. 202º CC para a atribuição do direito a alimentos e o art. 6º consagra que o direito à atribuição de pensão de sobrevivência a uma pessoa que tenha vivido em situação de união de facto, nos termos da Lei 7/2001, deve ser exercido mediante ação judicial instaurada perante os tribunais cíveis.

- Caso da pensão de sobrevivência de ex-trabalhador do BNU que faleceu já depois de ter deixado o serviço do ex-BNU, encontra-se abrangido pelo sistema de segurança social constante do ACT do sector bancário, sem que entretanto tenha sido admitido noutra banco abrangido pelo mesmo sistema de segurança social:

Tem ou não direito a receber daquele banco (hoje CGD) uma pensão de sobrevivência? A clª 140ª contempla o direito a pensões de sobrevivência no caso de ex-trabalhador do BNU que tenha falecido depois de ter deixado de estar ao serviço do ex-BNU? A letra do preceito não alude a esse direito. A pessoa tem direito à pensão através da aplicação analógica da regra do ACT, pagando-se 40% do valor da pensão de sobrevivência como indica a clª 142ª.

A jurisprudência dos tribunais da Relação e o STJ defende que os cônjuges sobreviventes têm direito a um “complemento” da pensão de sobrevivência (abrangendo também os respetivos subsídios de Natal e 14º mês) a cargo do banco, em função do tempo de serviço que aqueles ex-trabalhadores lhe prestarem, não obstante, a tal, o facto de o ex-cônjuge se encontrar a receber uma pensão de sobrevivência a cargo do Centro Nacional de Pensões, já que essa

pensão foi calculada apenas em função do tempo de atividade e de descontos do falecido ex-trabalhador no âmbito do Regime Geral da Segurança Social, enquanto trabalhou noutra atividade, não tendo, pois, sido considerado aí, o tempo de trabalho no sector bancário.

O Acórdão do STJ de 9 de março de 2004 defendeu que “com a morte do trabalhador extingue-se, conforme os casos, a relação de trabalho ou a relação de reforma com a inerente extinção, em qualquer caso, dos respetivos rendimentos para o agregado familiar, aspeto que a pensão de sobrevivência visa acautelar”, acrescentando que “o montante dessa pensão é calculado também em função do período contributivo do trabalhador falecido e do valor da sua retribuição ou reformas mensais.” Por isso, “há todo o fundamento para que também aqui, em obediência ao aludido preceito constitucional (63º/3) se conte todo o tempo de trabalho prestado e objeto de descontos para a segurança social, independentemente de estes terem sido efetuados num só sistema de segurança social ou com mais do que um (no caso, no regime dos bancários e no regime de segurança social, regime este em que o trabalhador veio a reformar-se, por invalidez).” O acórdão vai mais longe, defendendo que “É de entender que o nº1 da clª 140º ACT constitui um claro afloramento do princípio constitucional da atendibilidade de todo o tempo contributivo, em ordem a não prejudicar os beneficiários da segurança social.” Dá um exemplo desta situação: “A tem direito, como as instâncias entenderem, ao “complemento” da pensão de sobrevivência, a cargo de R, em função do tempo de serviço que lhe prestou, não obstante a tal o facto de A receber pensão de sobrevivência a cargo do Centro Nacional de Pensões, já que a mesma foi calculada apenas em função de atividade e de descontos do seu falecido marido no âmbito do regime geral de segurança social, quando trabalhou na indústria hoteleira, não tendo, pois, sido considerado aí, o tempo de trabalho no sector bancário.”

Concluindo, apesar da clª 140º não prever expressamente o direito a pensões de sobrevivência, entende-se que tal direito constitui uma decorrência desta disposição convencional, tal como tem sido entendido pela aludida jurisprudência: quer o ex-trabalhador bancário tenha morrido já depois de reformado, quer tenha

falecido antes de se reformar, o que é determinante é que este tenha trabalhado no sector bancário e que à data da sua morte já não trabalhasse nesse sector.

ANEXO V

○ Subsídio por doença

Montante diário do subsídio de doença: calculado pela aplicação à remuneração de referência de uma percentagem variável em função da duração do período de incapacidade para o trabalho ou da natureza da doença.	
Período de incapacidade temporária	Percentagem da remuneração de referência
Inferior ou igual a 30 dias	55%*
Superior a 30 e inferior ou igual a 90 dias	60%*
Superior a 90 e inferior ou igual a 365 dias	70%
Superior a 365 dias	75%
Tuberculose	80% (agregado familiar do beneficiário integra 2 familiares a seu cargo) ou 100% (agregado familiar do beneficiário integra mais de 2 familiares a seu cargo)

*São acrescidas de 5% relativamente aos beneficiários quando:

- A remuneração de referência seja igual ou inferior a 500€;
- O agregado familiar integre três ou mais descendentes com idades até 16 anos, ou até 24 anos se receberem abono de família para crianças e jovens;
- O agregado familiar integre descendentes que beneficiem da bonificação por deficiência do abono de família para crianças e jovens.

ANEXO VI

○ **Parentalidade: caracterização dos subsídios**

Artigo 9.º - Subsídio por risco clínico durante a gravidez

O subsídio por risco clínico durante a gravidez é concedido nas situações em que se verifique a existência de risco clínico, para a grávida ou para o nascituro, medicamente certificado, impeditivo do exercício de atividade laboral, durante o período de tempo considerado necessário para prevenir o risco.

Artigo 10.º - Subsídio por interrupção da gravidez

O subsídio por interrupção da gravidez é concedido nas situações de interrupção de gravidez impeditivas do exercício de atividade laboral, medicamente certificadas, durante um período variável entre 14 e 30 dias.

Artigo 11.º - Subsídio parental

O subsídio parental é concedido durante o período de impedimento para o exercício da atividade laboral e compreende as seguintes modalidades:

- a) Subsídio parental inicial;
- b) Subsídio parental inicial exclusivo da mãe;
- c) Subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro;
- d) Subsídio parental inicial exclusivo do pai.

Artigo 12.º - Subsídio parental inicial

1 - O subsídio parental inicial é concedido pelo período até 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 - Os períodos referidos no número anterior são acrescidos de 30 dias consecutivos nas situações de partilha da licença, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivo, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo de licença parental inicial exclusiva da mãe, correspondente a seis semanas após o parto.

3 - No caso de nascimentos múltiplos, aos períodos previstos nos números anteriores acrescem 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4 - A concessão do subsídio parental inicial depende de declaração dos beneficiários dos períodos a gozar ou gozados pelos progenitores, de modo exclusivo ou partilhado.

5 - Caso a licença parental inicial não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, há lugar à concessão do subsídio parental inicial ao progenitor que o requeira nas situações em que o outro progenitor exerça atividade profissional e não tenha requerido o correspondente subsídio.

6 - Caso não seja apresentada a declaração de partilha, o direito ao subsídio parental inicial é reconhecido à mãe.

Artigo 13.º - Subsídio parental inicial exclusivo da mãe

O subsídio parental inicial exclusivo da mãe é concedido por um período facultativo até 30 dias antes do parto e seis semanas obrigatórias após o parto, os quais se integram no período de concessão correspondente ao subsídio parental inicial.

Artigo 14.º - Subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1 - O subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro é concedido até ao limite do período remanescente que corresponda à licença parental inicial não gozada, em caso de:

- a) Incapacidade física ou psíquica, medicamente certificada, enquanto se mantiver;
- b) Morte.

2 - Apenas há lugar ao período total de concessão previsto no n.º 2 do artigo 12.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe o subsídio parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto o pai tem direito ao remanescente do subsídio parental inicial nos termos do n.º 1, com as devidas adaptações, ou do número anterior.

Artigo 15.º - Subsídio parental inicial exclusivo do pai

1 - O subsídio parental inicial exclusivo do pai é concedido pelos períodos seguintes:

- a) 10 dias úteis de gozo obrigatório, seguidos ou interpolados, dos quais 5 gozados de modo consecutivo imediatamente após o nascimento e os restantes 5 nos 30 dias seguintes a este;
- b) 10 dias úteis de gozo facultativo, seguidos ou interpolados, desde que gozados, após o período referido na alínea anterior e em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe.

2 - No caso de nascimentos múltiplos, aos períodos previstos no número anterior acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro, a gozar imediatamente após os referidos períodos.

3 - A atribuição do subsídio parental inicial exclusivo do pai depende de declaração dos períodos a gozar ou gozados pelo mesmo.

Artigo 16.º- Subsídio parental alargado

O subsídio parental alargado é concedido por um período até três meses a qualquer um ou a ambos os progenitores alternadamente, nas situações de exercício de licença parental alargada para assistência a filho integrado no agregado familiar, impeditivas do exercício de atividade laboral, desde que gozado imediatamente após o período de concessão do subsídio parental inicial ou subsídio parental alargado do outro progenitor.

Artigo 17.º- Subsídio por adoção

1 - O subsídio por adoção é concedido aos candidatos a adotantes nas situações de adoção de menor de 15 anos, impeditivas do exercício de atividade laboral, exceto se se tratar de adoção de filho do cônjuge do beneficiário ou da pessoa com quem o beneficiário viva em união de facto e corresponde, com as devidas adaptações, ao subsídio parental inicial e ao subsídio parental alargado.

2 - Em caso de incapacidade física ou psíquica, medicamente comprovada, ou de morte do beneficiário candidato a adotante sem que este tenha esgotado o direito ao subsídio, o cônjuge que seja beneficiário tem direito ao subsídio pelo período remanescente ou a um mínimo de 14 dias, ainda que não seja candidato a adotante, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o adotado.

3 - No caso de adoções múltiplas, aos períodos previstos nos números anteriores acrescem 30 dias por cada adoção além da primeira.

Artigo 18.º - Subsídio por riscos específicos

1 - O subsídio por riscos específicos é concedido nas situações de impedimento para o exercício de atividade laboral determinadas pela existência de risco específico para a beneficiária grávida, puérpera e lactante que desempenhe trabalho noturno ou esteja exposta a agentes, processos ou condições de trabalho, que constituam risco para a sua segurança e saúde nos termos definidos na lei, durante o período necessário para prevenir o risco e na impossibilidade de o empregador lhe conferir outras tarefas.

2 - No caso de trabalhadoras independentes ou abrangidas pelo seguro social voluntário, a comprovação do risco de desempenho de trabalho noturno ou de exposição a agente ou processos ou condições de trabalho é efetuada por médico do trabalho ou por instituição ou serviço integrado no Serviço Nacional de Saúde.

ANEXO VII

○ **Parentalidade: montantes dos subsídios**

Subsídios		Percentagem da remuneração de referência	
Subsídio por risco clínico durante a gravidez		100%	
Subsídio por interrupção da gravidez		14 a 30 dias	100%
Subsídio parental	Subsídio inicial	120 dias	100%
		150 dias	80%
		120 + 30 dias	100%
		150 + 30 dias	83%
	Subsídio exclusivo do pai	100%	
Subsídio parental alargado		25%	
Subsídio por adoção		Igual ao do subsídio parental inicial	
Subsídio por riscos específicos		65%	

ANEXO VIII

○ **Assistência à família**

Subsídio		Percentagem da remuneração de referência
Subsídio para assistência a filho		65%
Subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica		65% (limite máximo mensal o valor correspondente a duas vezes o IAS)
Subsídio para assistência a neto	Em caso de nascimento de neto	100%
	Assistência a neto	65%

ANEXO IX

○ **Morte: pensões de sobrevivência**

Titulares		Percentagem aplicada ao valor da pensão de invalidez ou velhice
Cônjuge ou ex-cônjuge	1	60%
	Mais do que 1	70%
Descendentes	1 descendente + cônjuge ou ex-cônjuge	20%
	2 descendentes + cônjuge ou ex-cônjuge	30%
	3 ou mais descendentes + cônjuge ou ex-cônjuge	40%
	1 descendente	40%
	2 descendentes	60%
	3 ou mais descendentes	80%
	Ascendentes	1 ascendente
	2 ascendentes	50%
	3 ou mais ascendentes	80%

ANEXO X

○ **Morte: subsídio por morte**

Titulares	Montante do Subsídio
Cônjuge ou ex-cônjuge (sem descendentes)	Subsídio por inteiro
Descendentes (sem cônjuge ou ex-cônjuge)	Subsídio por inteiro
Cônjuge ou ex-cônjuge + descendentes	Metade do subsídio para cada titular
Ascendentes ou outros parentes em linha reta e até ao 3º grau da linha colateral	Subsídio por inteiro

ANEXO XI

○ **Situações concretas de outras eventualidades**

a) Acidentes de trabalho

• Caso 1

A trabalhadora da CGD e subscritora da CGA sofreu um acidente no dia 22 de julho que a impossibilitou de trabalhar nesse mesmo dia.

Ao sair de casa, deslocando-se para o carro de forma a dirigir-se para o trabalho, a trabalhadora tropeçou na escada e acabou por cair com o peso do seu corpo em cima do braço direito que torceu.

Após esta ocorrência, a acidentada dirigiu-se ao Hospital dos Lusíadas, que é o hospital que possui protocolo com a seguradora da CGD, a fim de lhe serem prestados os primeiros socorros. Verificou-se que este acidente deu origem a entorse, rotura de ligamentos e lesão nos tendões localizados no ombro, braço e cotovelo.

Posteriormente participou o acidente à seguradora descrevendo a situação, mencionando os acontecimentos que deram origem ao acidente e também os que conduziram à lesão.

No dia 25 de julho a trabalhadora dirigiu-se ao hospital de Setúbal com o objetivo de efetuar exames complementares de diagnóstico, tendo-lhe sido feita uma ressonância magnética ao ombro direito.

Desde a data do acidente que a sinistrada se deslocou várias vezes ao Hospital dos Lusíadas para comparecer a consultas. Assim, para atestar a sua situação médica foram feitos vários boletins clínicos que se resumem no quadro seguinte:

Data do boletim médico	Situação médica da sinistrada	Período sem trabalhar
22.07.2014 (data do acidente)	Incapacidade temporária absoluta	22.7.2014 a 1.8.2014
1.8.2014	Incapacidade temporária parcial de 15%	1.8.2014 a 1.9.2014
22.8.2014	Incapacidade temporária absoluta	22.8.2014 a 1.9.2014
1.9.2014	Incapacidade temporária absoluta	1.9.214 a data não definida
9.9.2014	Internamento	9.9.2014 a 10.9.2014
10.9.2014	Incapacidade temporária absoluta	10.9.2014 a 15.9.2014
15.9.2014	Incapacidade temporária absoluta	15.9.2014 a 24.9.2014
18.9.2014	Alta por inexistência de responsabilidade	Desde 18.9.2014

No dia 25 de setembro, a seguradora Fidelidade comunicou à CGD que recusou atribuir ao acidente ocorrido a denominação de acidente de trabalho, uma vez que o evento participado ocorreu fora do trajeto garantido por Lei. De facto, não reúne os requisitos exigidos pela alínea b) do nº2 do art. 9 da Lei 98/2009⁹⁸, dado que ocorreu no interior da propriedade privada da sinistrada.

Tendo em conta esta recusa pela Fidelidade, a CGD solicitou a requalificação das faltas ao serviço da empregada como acidente de trabalho para doença.

⁹⁸ Considera-se um acidente de trabalho aquele que ocorre no trajeto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, que se verifique nos trajetos normalmente utilizados e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador “entre a sua residência habitual ou ocasional e as instalações que constituem o seu local de trabalho”.

b) Doença

- **Caso 1**

O subscritor da CGA apresentou o CITT devido a doença cardíaca, que levou a internamento que se iniciou no dia 28 de abril e terminou a 2 de junho de 2014, data em que se iniciou o período de incapacidade, sucessivamente prorrogado até 26 de novembro de 2014.

Tratando-se de subscritor da CGA, aplica-se o AE não perdendo por isso as remunerações a que teria direito se tivesse efetivamente a trabalhar. Apesar de ter faltado mais de 22 dias, uma vez que ocorreu internamento, o trabalhador não perde 1 ano de prémio de antiguidade.

c) Assistência à família

- **Caso 1**

Uma trabalhadora inscrita na Segurança Social apresentou CITT devido a doença do filho de 2 anos que exigia cuidados inadiáveis e imprescindíveis.

A funcionária solicitou a assistência ao filho por um período de 3 dias, entre 8 e 10 de janeiro de 2015. Este foi-lhe concedido, pois tratava-se duma situação de impedimento para o exercício de atividade laboral determinada pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho, devido a doença. Foi-lhe ainda atribuído o respetivo subsídio.

Tratando-se de uma criança de 2 anos, pode ser concedido à trabalhadora um período máximo de 30 dias em cada ano civil.

- **Caso 2**

A subscritora da CGA apresentou CITT relativo ao estado de saúde de membro do seu agregado familiar que não filho ou neto, que necessitava de cuidados inadiáveis e imprescindíveis. O CITT foi assinado pelo médico no dia 20 de janeiro de 2015, definindo esta data como início do período de incapacidade para o trabalho e indicando como termo o dia 25 desse mês. Não previa a situação de internamento nem de cirurgia de ambulatório.

d) Desemprego

- **Caso 1**

Trabalhador da CGD e subscritor da CGA foi despedido no dia 30 de julho de 2014. Enviou um pedido de pagamento do subsídio de desemprego e informou a CGD da contestação que efetuou junto do Tribunal de Trabalho.

No dia 17 de outubro, a DPE solicitou informação sobre as remunerações pensionáveis brutas e líquidas, incluindo o subsídio de Natal e de férias, para cálculo do subsídio de desemprego.

Fizeram-se os cálculos com base nos valores indicados na apólice de seguros, que se encontram fixados no regime jurídico desta eventualidade da Segurança Social. De referir que os valores são iguais aos da Segurança Social e ambos estão atualizados. O montante diário do subsídio de desemprego é igual a 65% da remuneração de referência e calculado com base em 30 dias por mês.

Posteriormente, no dia 23 de outubro, foi comunicado ao ex-trabalhador a atribuição do subsídio de desemprego, montante, forma de pagamento e duração. Informou-se ainda que, no caso de se vir a formalizar qualquer outro vínculo profissional, o ex-funcionário deveria inteirar imediatamente a DPE de forma a ser cancelado o pagamento do subsídio. O ex-empregado foi também informado de que os montantes pagos teriam de ser devolvidos à CGD, caso a impugnação judicial de despedimento fosse julgada improcedente por decisão transitada em julgado.

O pagamento das prestações do subsídio ficou condicionado à entrega, com periodicidade trimestral, a contar do mês seguinte à cessação do vínculo que mantinha com a CGD, de uma certidão emitida pelo Centro Regional de Segurança Social da sua área de residência, comprovando que não tinham sido efetuados descontos para aquele regime no trimestre em causa, bem como uma certidão emitida pelo Centro de Emprego da sua área de residência, comprovando que estava inscrito no mesmo, na qualidade de desempregado.

Como se tratava de um ex-trabalhador que era subscritor da CGA, em 27 de outubro, foi feito um pedido para acionar a apólice de seguros para o pagamento do subsídio de desemprego, onde constava a identificação do funcionário, o

montante a pagar, o número de prestações e a conta onde devia dar entrada o subsídio. Passados dois dias foi emitido o recibo da Fidelidade.

Resumindo, como ocorrera um despedimento que originara a atribuição de subsídio de desemprego, a CGD comunicou à seguradora o montante das prestações a pagar e o respetivo gozo; estes pagamentos foram feitos diretamente pela seguradora ao trabalhador despedido a quem era permitido optar por receber o valor a que tinha direito numa prestação global única ou sob a forma de renda temporária. Ambas as opções estão isentas de IRS.

O caso seguiu para julgamento, pois o empregado pretende ser reintegrado na CGD. Até à data ainda não houve uma decisão.

e) Morte

• Caso 1

O falecimento do subscritor da CGA ocorreu no dia 7 de novembro de 2013. No dia 22 de novembro desse ano foi apresentado na CGD assento de óbito da Conservatória do Registo Civil.

O filho do falecido requereu o subsídio por morte do funcionário.

Deu-se início ao processo com vista à atribuição aos beneficiários do falecido de prestações pecuniárias, relativas à morte do trabalhador. Para tal, no dia 18 de fevereiro de 2014, foi entregue o requerimento da pensão de sobrevivência a favor do filho do falecido.

Entregou-se ainda o assento de nascimento e de óbito do falecido, assento de nascimento do filho beneficiário e os documentos de identificação de ambos.

No dia 3 de março de 2014 foi entregue o requerimento e nota biográfica na CGA, com autenticação do serviço da CGD. Foram preenchidos os campos relativos à identificação do falecido, informação sobre as funções profissionais que desempenhava e respetivas remunerações.

À data da sua morte, o falecido preenchia o requisito do mínimo de 5 anos completos de inscrição para poder ter direito à pensão de sobrevivência.

Uma vez que o falecido exerceu funções de professor provisório durante um ano letivo, foi apresentada certidão a comprovar esse facto.

Assim, fez-se contagem de todo o tempo de trabalho exercido pelo falecido, bem como todas as remunerações auferidas e contribuições efetuadas.

Em nota informativa de 13 de março, comunicou-se que o falecido deixou como único herdeiro o seu filho maior, portador de deficiência profunda que o impossibilitava de prover à sua subsistência, através do exercício de atividade profissional.

Dada a deficiência do filho e não tendo o falecido outros familiares diretos para além do seu pai, foi este que tratou do funeral e pagou todas as despesas, tal como consta dos documentos que entregou, nomeadamente o recibo da agência funerária.

Apesar do filho ser o herdeiro legítimo para receber o subsídio por morte, a sua deficiência impossibilitava-o de movimentar uma conta bancária. Além disso, na época, não tinha um tutor nomeado nem se previa que tal nomeação ocorresse nos tempos mais próximos, propondo-se que, em substituição daquele subsídio, fossem pagas as despesas de funeral ao pai do falecido, limitadas a 3 vezes o IAS, de acordo com a lei (montante igual ao subsídio por morte (1.257,66€).

Este assunto permanecia pendente à data do final do estágio.

ANEXO XII

○ **Situação concreta de Expatriados**

À semelhança do apresentado para as eventualidades, vou concretizar a seguir a situação de um expatriado na Suíça, país em que se aplicam os Regulamentos da UE analisados.

• **Caso 1**

Trabalhador da CGD, inscrito na Segurança Social, que pretendia e foi destacado para trabalhar no escritório de representação da instituição na Suíça, cujo acordo de destacamento (entre si e a CGD) foi celebrado no dia 9 de maio de 2012.

Foi emitido formulário para entregar na entidade suíça competente pelo reconhecimento e atribuição do regime de isenção de descontos para a Segurança Social de que o empregado pretendia beneficiar naquele país. Para tal foi necessário entregar formulário, cópia do cartão de cidadão, do cartão de beneficiário do regime de Segurança Social e do contrato de destacamento.

Depois solicitou-se o prolongamento do destacamento, pelo período de 6 meses, até 8 de novembro de 2013, fazendo-se um aditamento ao pedido inicial do formulário.

Seguidamente renovou-se o pedido de formulário e solicitou-se novo prolongamento do destacamento, pelo período de 1 ano, entre 1 de novembro de 2013 e 31 de outubro de 2014; seguida de nova renovação do pedido de formulário e solicitação de novo prolongamento do destacamento, novamente pelo período de 1 ano, entre 1 de novembro de 2014 e 31 de outubro de 2015.

Como o último formulário emitido compreendia o período de 9 de maio de 2012 a 8 de maio de 2014, foi necessária uma prorrogação desde essa data até 31 de outubro de 2015.

Ultrapassados os 24 meses de destacamento definidos pelo art. 12º do Reg.883/2004, foi necessário pedir a autorização do organismo de Segurança Social suíço, para a celebração de um acordo de exceção, ao abrigo do art. 16º do mesmo diploma. Só após deferimento desse pedido, foi dada autorização ao centro distrital de Segurança Social para emissão de documento.

Referências

1. Bibliografia:

- ABREU, Coutinho de – **Governança das sociedades comerciais**. Coimbra: Almedina, 2006. 216 p. ISBN 9789724030241
- ____ **Estudos de Direito das Sociedades**. 11ª ed. Coimbra: Almedina, 2013. 265 p. ISBN 978-972-40-5348-6
- ____ **Curso de Direito Comercial**. vol. II, 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2013. 659 p. ISBN 9789724047089
- BETTENCOURT, Pedro Ortins – **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**. Lisboa: Quid Juris Sociedade Editora, 2014. 256 p. ISBN 978-972-724-688-5
- CONCEIÇÃO, Apelles J.B. – **Segurança Social**. 9ª ed. Coimbra: Almedina, 2014, 887 p. ISBN 978-972-40-5582-4
- CORDEIRO, António Menezes - **Manual de Direito das Sociedades: das sociedades em especial**. vol. II, 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2007. 926 p. ISBN 978-972-40-3191-0
- FERNANDES, António Monteiro – **Direito do Trabalho**. 17ª ed. Coimbra: Almedina, 2014, 878 p. ISBN 978-972-40-5682-1
- LEITÃO, Luís Menezes – **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2014, 694 p. ISBN 978-972-40-5795-8
- LOUREIRO, João Carlos - **Direito da Segurança Social: Entre a Necessidade e o Risco**. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. 261 p. ISBN 978-972-32-2216-6
- MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. 7ª ed. Coimbra: Almedina, 2015, 1329 p. ISBN 978-972-40-5908-2
- MOURA, Paulo Veiga e, ARRIMAR, Cátia – **Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**. 1º vol. arts. 1º a 240º. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. 664 p. ISBN 978-972-32-2291-3
- NEVES, Ilídio das - **Direito da Segurança Social, Princípios Fundamentais numa Análise Prospectiva**. Coimbra: Coimbra Editora, 1996. 966 p. ISBN 972-32-0743-5

MEIRIM, José Manuel - **Como Pesquisar e Referir em Direito**. Coimbra: Coimbra Editora, 2008. 148 p. ISBN 978-972-32-1638-7

PIRES, Miguel Lucas – **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**. Coimbra: Almedina, 2014. 440 p. (anotada e comentada) ISBN 978-972-40-5729-3

SOUSA, Rui Correia – **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**. Porto: Vida Económica-Editorial SA, 2014. 527 p. ISBN 978-989-769-006-9

2. Artigos de Revistas:

ANDRADE, Vieira de; MAÇÃS, Maria Fernanda - Contratação coletiva e benefícios complementares de segurança social – O problema da (in)constitucionalidade material das normas limitadoras da contratação colectiva no domínio da Segurança Social. “Scientia Iuridica”. Tomo L, nº 290 (2001), p. 29-47.

CARVALHO, A. Nunes de - Pensão complementar de reforma e regulamento da Empresa: acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 27 de Maio de 1992, “RDES”. Lisboa: Lex – Edições Jurídicas. A.35, nº1-2-3-4 (1997) p.349-357.

___ Primeiras notas sobre a contratação colectiva atípica. “RDES”. Lisboa: Editorial Verbo, S.A. nº4 (1999) p. 353-405.

NEVES, Ilídio das - Os regimes complementares de segurança social. Razão de ser, características e limites. “RDES”. Lisboa: Lex – Edições Jurídicas. Ano XXXVI, Out.-Dez (1994) nº4, p. 255-332

RIBEIRO, J.A. Pinto; DUARTE, R. Pinto - *Dos agrupamentos complementares de empresas*, Lisboa: Centro de Estudos Fiscais da Direção Geral das Contribuições e Impostos. Lisboa, 1980. P.238

XAVIER, Bernardo - “Ainda o problema da constitucionalidade das prestações complementares de segurança social estabelecidas em convenção

colectiva. "RDES". Lisboa: Lex – Edições Jurídicas. 2ª Série, Ano XXXX, nº4, Out. - Dez (1999) p. 405-443.

XAVIER, B.; MARTINS P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes - Pensões complementares de reforma. Inconstitucionalidade da versão do art. 6º, 1, e) da LRC. "RDES". Lisboa: Lex – Edições Jurídicas. (1997) nº1-2-3, p. 133-184.

3. Jurisprudência

Ac. TC, 15-07-1998, proc. 517/98⁹⁹

Ac. STJ, 20-01-2000, Proc 99S085

Ac. STJ, 20-08-2000, Proc, 98S102

Ac. STJ, 03-12-2003, Proc 03S632

Ac. STJ, 28-09-2005, Proc 05S1165

Ac. STJ, 19-10-2005, Proc 05S1757

Ac. STJ, 29-11-2005, Proc 05S2556

Ac. STJ, 28-06-2006, Proc 06S699

Ac. STJ, 12-07-2007, Proc 07S737

Ac. STJ, 26-10-2011, Proc 255/08.2TTVCT.S1

Ac. STJ, 08-02-2001, Proc 00S2859

Ac. STJ, 28-11-2001, Proc 01S1663

Ac. STJ, 12-12-2001, Proc 01P3047

Ac. STJ, 16-01-2002, Proc 01S1434

Ac. RL, 19-01-2005, Proc 6081/2004-4

Ac. RL, 12-02-2014, Proc. 2416/12.OTTLSBL 1- 4

⁹⁹ Todos os acórdãos enunciados foram consultados através do <http://www.djsi.pt>

4. Teses, Dissertações e outras Provas Académicas:

DAVID, Sofia – **Algumas Reflexões Sobre o Direito à Segurança Social**. Verbo Jurídico, 2002. Relatório de Estágio

5. Pareceres:

CORREIA, Simões - Parecer de 26 de dezembro de 2002 (inérito).

6. Documentos electrónicos:

1. CGD - *Historia da Caixa Geral de Depósitos* [Em linha]. [Consult. 25 set. 2014]. Disponível em <https://www.cgd.pt/Institucional/...Historico/Historia/.../Historia-CGD.asp>.
2. CGD – *Historia do Banco Nacional Ultramarino* [Em linha]. [Consult. 25 set. 2014]. Disponível em <https://www.cgd.pt/Institucional/...Historico/Historia/.../Historia-BNU.asp>.
3. CGD – *Historia da Caixa Nacional de Previdência* [Em linha]. [Consult. 26 set. 2014]. Disponível em <https://www.cgd.pt/Institucional/...Historico/Historia/.../Historia-CNP.asp>.
4. CGD – *Historial da Caixa Geral de Aposentações* [Em linha]. [Consult. 29 set. 2014]. Disponível em www.cga.pt/apresentação.asp.

Nota:

No relatório usei as Normas Portuguesas:

NP 405 -1,1994, Informação e Documentação – Norma Portuguesa: Ciência da documentação e informação; documentos; referências bibliográficas; normas bibliográficas. Lisboa: IPQ

NP 405 - 4, 2002, Informação e Documentação – Referências bibliográficas; Parte 4: Documentos electrónicos. Lisboa: IPQ

ÍNDICE

Págs.

A. Introdução

a) Escolha do relatório de estágio e expectativas iniciais.....	1
b) Objetivos do estágio	1
c) Estrutura do relatório e etapas do estágio	2

Capítulo 1 - Enquadramento

1. Organização da CGD e sua evolução	3
1.1. Caixa Geral de Depósitos.....	3
1.2. Caixa Nacional de Previdência e Caixa Geral de Aposentações	4
1.3. Banco Nacional Ultramarino	5
2. A Instituição e sua missão doméstica e internacional/organização da DPE.....	5
3. Enquadramento jurídico da CGD e suas especificidades (abordagem sumária)	6
3.1. Estatutos da CGD	7
3.2. Regimes Complementares na CGD.....	8
3.2.1. Convenções coletivas de trabalho.....	9
3.2.2. Fundos de pensões.....	11
3.2.3. Acordos de Empresa	12
3.2.4. Fundo de Pensões da CGD	12

Capítulo 2- Abordagem à legislação de suporte às situações concretas analisadas no estágio

1. Evolução da Segurança Social e Regimes de Previdência	14
--	----

1.1.	Segurança Social na atualidade	14
1.2.	Regime jurídico aplicável aos trabalhadores da CGD subscritores da CGA	17
1.3.	Regime Bancário	19
1.4.	Regime de Proteção Social Convergente	23
1.4.1.	A não aplicação à CGD do regime de proteção social convergente	25
2.	Eventualidades de Previdência e Prestações Sociais	27
2.1.	Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.....	27
2.1.1.	Acidentes de trabalho.....	28
2.1.2.	Doenças profissionais	34
2.2.	Doença	36
2.2.1.	Internamento hospitalar e cirurgia de ambulatório	42
2.3.	Parentalidade	43
2.4.	Assistência à família	50
2.5.	Desemprego	56
2.6.	Velhice e Invalidez.....	63
2.6.1.	Velhice.....	64
2.6.2.	Invalidez.....	69
2.7.	Pré-reforma.....	70
2.8.	Morte	74

Capítulo 3 - Situações específicas

1.	Previdência dos expatriados	81
1.1.	Coordenação dos sistemas de segurança social na UE e Suíça	81

Capítulo 4 - Acompanhamento e análise de situações concretas

1.	Acompanhamento de situações na 1ª fase do estágio.....	85
----	--	----

1.1. Doença.....	85
1.2. Parentalidade	86
2. Acompanhamento de situações desde a sua entrada na DPE (2ª tese do estágio).....	87
2.1. Parentalidade.....	87
2.2. Aposentação.....	89
2.3. Pré-reforma e aposentação.....	90
Capítulo 5 - Questões críticas	91
Capítulo 6 - Considerações finais	
a) Relação com os orientadores	94
b) Correspondência realidade e expetativas iniciais	94

ÍNDICE DOS ANEXOS

Anexo I - Organograma da CGD	96
Anexo II – Objetivos da DPE – Unidade de Relações Jurídico-Laborais.....	97
Anexo III - A CGD no mundo (mapa).....	98
Anexo IV – Situações de ex-trabalhadores do ex-BNU.....	99
Anexo V - Subsídio por doença.....	104
Anexo VI – Parentalidade: caracterização dos subsídios.....	105
Anexo VII – Parentalidade: montante dos subsídios.....	108
Anexo VIII – Assistência à família.....	108
Anexo IX – Morte: pensões de sobrevivência.....	109
Anexo X – Morte: subsídio por morte.....	109
Anexo XI – Situações concretas de outras eventualidades.....	110

A Complexidade dos Regimes de Previdência na CGD

a) Acidentes de trabalho.....	110
b) Doença.....	112
c) Assistência à família.....	112
d) Desemprego.....	113
e) Morte.....	114
Anexo XII – Situação concreta de expatriados.....	115
Referências Bibliográficas.....	117
Índice.....	121