

DELIBERAÇÃO DO CONSELHO DE GERÊNCIA

4.4 - Regime Jurídico da reforma antecipada. Proposta de implementação em substituição da pré-reforma.

Na sequência da recente publicação do DL 9/99, de 8 de Janeiro, que alterou o regime de protecção na velhice e na invalidez dos beneficiários do regime geral de segurança social, possibilitando a antecipação da idade de pensão de velhice, o Conselho de Gerência deliberou:

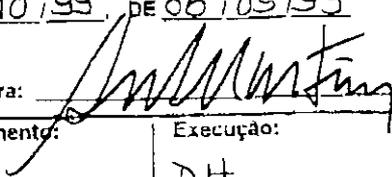
- a) Proceder à aplicação prioritária do regime de antecipação da idade de pensão de velhice, em detrimento do regime de Pré-reforma, nos casos em que, tendo o trabalhador cumprido o prazo de garantia, tenha pelo menos 55 anos de idade e, à data em que a perfaça, tenha completado 30 anos de registo de remunerações para efeito do cálculo da sua pensão;
- b) A aplicação do regime de Pré-reforma é excepcional e far-se-á apenas, nos casos em que, tendo o trabalhador, pelo menos 55 anos de idade, não tenha completado os 30 anos de registo de remunerações, e, cumulativamente, a sua saída não implique substituição, ou, quando lhe seja indeferido um pedido de reforma por invalidez, não obstante se constatar a sua evidente perda de aptidão e capacidade física e mental, atestada pelos Serviços Médicos da empresa;
- c) Quando haja interesse manifesto por parte da empresa em que o trabalhador requeira a antecipação da idade de pensão de velhice e do deferimento da mesma, possa para ele advir, uma redução no montante da prestação global, a que terá direito, resultante da soma dos valores da pensão estatutária com a do complemento, a empresa compromete-se a fazer uma majoração sobre a base de incidência do valor percentual do complemento, de forma, a que, ao trabalhador, seja garantido um montante líquido, equivalente àquele que lhe seria devido em caso de Pré-reforma;
- d) Na situação descrita na alínea anterior, será atribuído um nível salarial ao trabalhador, se a informação sobre o seu mérito profissional for favorável. Será ainda garantido ao trabalhador, o direito a usufruir do seguro de saúde-grupo até perfazer 65 anos.
- e) Quando o trabalhador requeira a antecipação da idade de pensão de velhice, por sua única e exclusiva iniciativa, independentemente do interesse da empresa, esta, obriga-se apenas, a complementar a pensão que lhe é atribuída pela Segurança Social, nos precisos termos previstos no Acordo de Empresa aplicável.

Nesta situação, a empresa atribuirá ao trabalhador um nível salarial, se a informação sobre o seu mérito profissional for favorável.

f) Dar indicações à DH para, conjuntamente com os responsáveis pela gestão dos Recursos Humanos de cada uma das áreas operacionais, diligenciar, tendo em vista, a caracterização e identificação dos casos, que, reunindo as condições necessárias para anteciparem a sua idade de pensão de velhice, possam requerê-la, no interesse da empresa, nas condições enunciadas nas alíneas anteriores.

g) A presente deliberação produz efeitos a partir de 01 de Maio de 1999.

Lisboa, 06 de Maio de 1999.

APROVADO	
REUNIÃO DO CONSELHO DE GERÊNCIA	
N. <u>10/99</u> , DE <u>06/05/99</u>	
Assinatura: 	
Conhecimento:	Execução:
	DH

O-30:EW 2727
2000-11-09 ✓

DELIBERAÇÃO DO CONSELHO DE GERÊNCIA

4.2 - Rescisões por iniciativa do trabalhador e mútuo acordo: orientação.

O Conselho de Gerência fixou a seguinte orientação na matéria em referência:

- 1 - Recolhida a iniciativa do trabalhador, deve ser assegurado, por escrito, pela respectiva hierarquia, que o trabalhador não precisa ser substituído, designadamente por recurso a recrutamento externo.
- 2 - O valor de compensação de saída é negociável abaixo, cumulativamente, de 1,5 meses/anos de antiguidade, custo de pré-reforma, custo de permanência na empresa até aos 65 anos, dez milhões de escudos.
- 3 - Nas condições indicadas em 1 e 2, a DH pode negociar as rescisões que sejam propostas pelos interessados, sob a orientação do Vogal do CG responsável pelos Recursos Humanos.
- 4 - As situações que excedam as condições indicadas em 1 e 2 devem ser apresentadas ao CG para aprovação.
- 5 - Todas as rescisões negociadas serão objecto de acordo de rescisão, a assinar pelo trabalhador e, por parte da empresa, pelo Presidente do CG e pelo Vogal responsável pelos Recursos Humanos, devendo o acordo evidenciar que, por efeito do mesmo, cessam todos os compromissos emergentes do contrato de trabalho.

Lisboa, 02 de Novembro de 2000.

Paste 4

APPROVADO
N.º 39.00 DE 2000.11.02

O.D.D.C.G.

DELIBERAÇÃO DO CONSELHO DE GERÊNCIA

5.3 - Decreto-Lei 9/99 de 8 de Janeiro: Regime Jurídico da reforma antecipada. Proposta de implementação em substituição da pré-reforma.

O Conselho de Gerência analisou o memorando da DH sobre a matéria referida em epígrafe e efectuou uma reflexão aprofundada sobre as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n. 9/99 de 8 de Janeiro, no regime de protecção na velhice e na invalidez dos beneficiários do regime geral da segurança social, e sobre as implicações e consequências que a sua aplicação determinará para o ML e deliberou encarregar o CGF de elaborar uma proposta de deliberação quanto a esta matéria.

Lisboa, 29 de Abril de 1999.

À DH/ Des. Paula MARTINS
99/05/05

APROVADO	
REUNIÃO DO CONSELHO DE GERÊNCIA N. 09/99 DE 29/04/99	
Assinatura: <u>Am Martins</u>	
Conhecimento:	Execução: CGF / DH