

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
<b>Trabalhadores</b>	10888	10866	11305	11305	10167	10083	9892	9332	8646	8095	7530	6955	6970	6970	6716	6531

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
<b>Locais de Trabalho</b>	615	615	615	515	481	481	458

**NOTA:** de 2017 a 2021 foram institucionalizados 30 locais de trabalho designados "extensões" e que não estão contabilizados na lista acima para satisfazer os parametros da DGCOMP

\* Os dados de 2022 reportam à data de 31 julho

Motivations de saída	# Colaboradores OES Competitivos	# Colaboradores OES Não Competitivos
Aposentação voluntária	12	10
Pré-reforma	149	74
Rescisão por mútuo acordo	23	19
Aposentação por invalidez	8	8
Despedimentos	6	2
Rescisões iniciativa colaborador	35	82
Outras	5	5
<b>Subtotal</b>	<b>238</b>	<b>200</b>
<b>Total</b>	<b>438</b>	

custo  
0

CGD

Saídas

ANO 2022

## Memorando de Janeiro 2023

### Agravamento da Situação Social na CGD

#### Audiências Parlamentares

#### Breve enquadramento

- O quadro de trabalhadores na CGD continuou o agravamento drástico de saídas: **passou de 10 083 em 2012 para 6278 no final do ano de 2022**. As saídas de trabalhadores totalizaram 438 entre as várias opções usadas pela CGD, a 31 de Dezembro de 2022. A Comissão de Trabalhadores releva este factor como crucial para diminuir e até por em causa a sustentabilidade e operacionalidade da CGD no plano actual e no futuro.
- Acresce a **redução contínua e significativa da rede de agências** e da presença da CGD no território nacional, diminuindo fortemente a sua capilaridade e implantação, com prejuízos sérios para os clientes e as populações. É real uma maior dificuldade em cumprir o serviço público bancário e a missão a que a CGD está obrigada. **Em 2010 a CGD tinha 830 agências e atualmente, à data de 31 de Dezembro apenas existem 425 locais de trabalho**, pois a Comissão Executiva decidiu encerrar 23 agências em Setembro nas zonas metropolitanas de Lisboa, Porto e Coimbra, designadamente agências de rentabilidade positiva e com carteiras de milhares de clientes e populações em freguesias de milhares de pessoas. Esta actuação injustificada e sem fundamento económico da CGD, que vem diminuir o número de agências nestas zonas, sobrecarrega claramente, em todas as vertentes, os trabalhadores das remanescentes pelo acréscimo de volume de trabalho e deixa os clientes, particulares e empresas, com menos opções de atendimento, grave ainda que há populações que nem sequer o serviço automático de multibanco ficou garantido pela CGD.
- A garantia de serviço público bancário aos cidadãos, o apoio à economia nacional e o papel de motor financeiro do país, como banco com 100% capitais públicos, estão claramente a ser postos em causa na CGD pela Gestão.

#### Actualização e actual conjuntura

- A Comissão Executiva da CGD, ao longo de quase 4 anos de mandato até final de 2020, nunca cumpriu com a legislação em vigor fornecendo informação integral às ERT sobre o plano de reestruturação em curso na CGD, violando designadamente o que está estipulado no artigo 429.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e na Constituição da República Portuguesa.
- No mandato 2021-2024 para que foi indigitada, a CE já não se encontra submetida ao cumprimento das exigências imperativas no âmbito da DGComp. Contudo, Foi entendimento desta Comissão Executiva deliberar sobre um Plano Estratégico de sua autoria mas que a Tutela da CGD deveria validar mas que até este momento não se pronunciou.
- O **Ministro das Finanças (Tutela da CGD)** não se dignou a aceitar marcar uma audiência pedida pela CT, que já remeteu cinco (5) cartas até ao final do ano transacto, duas delas registadas e às quais não respondeu.
- Este **Plano Estratégico 2021-2024** não foi apresentado de forma detalhada à Comissão de Trabalhadores que entende que o seu nível de informação não cumpre os preceitos legais previstos no Código de Trabalho, nomeadamente no que concerne aos seus artigos 423º a 429º, sobretudo viola direitos das CT consignados. Foi apresentado um *powerpoint*, documento de generalidades e apenas da vertente de progressão para o Digital sem dados cronológicos para a sua implementação ou operações concretas, sendo essencialmente, o digital na CGD, uma questão de marketing junto dos clientes e da opinião pública em geral sem cumprimento.
- O **serviço público bancário**, fortemente posto em causa com a brutal redução de agências e trabalhadores, pondo a CGD em 4º lugar em termos de implantação territorial, está fortemente hipotecado com a drástica redução de locais de trabalho (agências e gabinetes de empresa), da capacidade orgânica e de recursos e meios, bem como

da amplitude de atendimento público (Agências com os serviços de tesouraria limitados decorrendo apenas entre as 8.30 e as 12.30 e outras que encerram à hora de almoço).

- **Esta decisão de encerramento de 23 agências urbanas, onde todas apresentavam volumes de negócio significativos, rentabilidades positivas e elevadas e de, nos critérios de encerramento estarem ausente itens como, a propriedade do património imobiliário e a necessidade do serviço aos clientes (populações).**
- **A política de quadros de pessoal desta Comissão Executiva, reduzindo o número de trabalhadores e transferindo recursos humanos para os serviços centrais ou para o atendimento comercial remoto (um dos vectores da estratégia digital), deixou a rede presencial de Agências e Gabinetes com capacidade operacional quase nula e desprovida dos meios humanos necessários ao mínimo exigível, existindo muitos locais de trabalho com quadro inferior a quatro trabalhadores e muitos casos em que têm um ou dois trabalhadores, com consequente défice operacional e sobretudo com grande aumento de insegurança de pessoas e bens.**
- **Todas estas decisões da CE, têm óbvias e visíveis consequências no incumprimento do serviço público bancário, na falta de apoios e meios ao serviço das populações, no suporte de actividades para a economia nacional (limitando-se aos programas obrigatórios emanados do Governo) e afectando a imagem da CGD enquanto banco do Estado com missão de garantir esta amplitude de serviço indispensável.**
- **A obtenção de lucros nos últimos 2 anos de exercício vem reiterar que não era o Acordo de Empresa (AE) em vigor que impedia a recuperação da CGD e é muito negativo que, numa empresa pública exista denúncia de Acordos de Empresa e decisões da Administração a promover a caducidade de Acordos.**
- **Esta Comissão Executiva aproveitou igualmente, desde a sua posse na CGD, para extinguir a distribuição de lucros aos trabalhadores, presente no clausulado do AE, com regras e critérios transparentes emanados através de Ordem de Serviço (normativo interno), passando a atribuir um “prémio de desempenho e potencial”, discriminatório e não universal, sem qualquer transparência nem critérios definidos, baseado no absentismo cego, de contexto ilegal por incluir na privação de acesso ao “prémio” trabalhadores que faltaram ao abrigo de ausências não passíveis de penalização, plasmados nos AE em vigor e mesmo na legislação geral.**
- **Instituiu também um sistema de incentivos comerciais em que define objectivos e montantes previsíveis mas que, na sua maioria deixam descontentes os trabalhadores envolvidos uma vez que, no final dos ciclos, de forma premeditada e reiterada, os valores devidos não são pagos integralmente sendo invariavelmente avançada uma justificação do incumprimento alegando sub-orçamentação ou nível de cumprimento superado.**

#### Assédio e comportamentos inaceitáveis na CGD

- **Há uma pressão insustentável para aceleração de Programas de Pré-Reforma ou Revogações por mútuo acordo, existindo um departamento na CGD (Gestores de Relação) que abordam de forma contínua e com posturas inaceitáveis os trabalhadores pressionando-os a se submeter a estes programas cuja Ordem Serviço define como “voluntários”, recorrendo a ameaças de perda do posto de trabalho ou mobilidade como arma de retaliação ante a recusa do trabalhador.**
- **Há ameaças de alteração do local de trabalho (mobilidade geográfica), muitas vezes à revelia do previsto no AE, ou mudança para funções diferentes, por reorganização ou encerramento do local de trabalho, como retaliação de recusa em aceitar as propostas. Por vezes as ameaças versam a perda de remunerações complementares (IHT ou RD) que os trabalhadores mantinham regularmente, alguns casos há décadas.**
- **Existem casos de assédio extraordinário que, perante resistência do trabalhador à saída e a insistência na integração, a CE decide aumentar a pressão através de procedimentos disciplinares e por recurso a decisões inéditas na CGD, como seja a extinção do posto de trabalho desse trabalhador, chegando ao ponto de fora da formalidade judicial ou da empresa tentarem acordos de pagamento indemnizatório avultado, na ordem de largas centenas de milhares de euros. Tal como já ocorreu em 2017 com dois membros da Administração.**

- Estas práticas acima referidas, levadas a cabo pelos recursos humanos em representação da CE da CGD, configuram, no entendimento da Comissão de Trabalhadores, uma prática de assédio laboral.
- **Incumprimento recorrente no horário de trabalho**, sem pagamento de horárias extraordinárias nem a atribuição de descanso compensatório, em clara violação da lei e do AE que estabelece 35 horas semanais.
- **Incumprimento com o estipulado no AE quanto aos registos dos tempos de trabalho**, que deve ser feito de forma informática (ponto electrónico), expondo um contexto discriminatório na CGD pois exclui as agências e Gabinetes de Empresas (Rede comercial presencial).
- A CT tem conhecimento de situações que configuram práticas de assédio laboral e outro, acções das quais inúmeros trabalhadores se dizem vítimas pois as más práticas são quotidianas contudo, muito por efeitos do clima de medo e repressão reinante na CGD, existe uma retração significativa e não há formalização da queixa.

### Objetivos da acção da CT

- **Sensibilizar os grupos parlamentares para o real ambiente social da CGD** e denunciar por falaciosa a imagem de paz social apresentada publicamente, na comunicação social e à Tutela e Governo por parte da Comissão Executiva em funções na CGD, quanto ao declarado cumprimento rigoroso da lei e dos AE em vigor e da elevação moral e ética da governação e da sua responsabilidade social que não contempla os trabalhadores.
- **Solicitar a intervenção junto dos senhores deputados no sentido de questionar de exigir uma tomada de posição por parte da Tutela** (responsável e acionista público da CGD) e do Governo pelo carácter público a 100% da empresa, relativamente aos problemas existentes de ordem organizativa, social e nas relações laborais e perante a actuação autogestionária dos membros da Comissão Executiva da CGD, aqui constantes.
- **Alertar para atuação da Autoridade para as Condições do Trabalho** quanto às denúncias apresentadas. Esta entidade quase nunca contacta as ERT antes de emitir resposta, sempre “desvalorizando” as matérias apresentadas, nem tampouco responde a pedido de reunião solicitado. Concluindo, a ACT não actua contra a CGD nas violações recorrentes ao estabelecido no AE e no Código de Trabalho.
- **Prevenir os Grupos Parlamentares do facto que o serviço público bancário pode estar a ser posto em causa com o tipo de governação da atual Gestão da CGD desde que tomou posse em 2017.**
- **Indicar que a aposta no atendimento à distância e na banca digital por parte da Gestão**, entende-se em termos evolutivos e de simplificação de processos e de facilitação do serviço para o próprio cliente, não pode ser colocada como contraponto ao atendimento presencial mas como complemento. Isso é ainda mais importante se olharmos ao universo de clientes da CGD e à sua missão como banco de capitais 100 % públicos que deve garantir abrangência do atendimento a todos. É mistificação querer fazer da CGD pela sua dimensão, história, universo de clientes e missão de serviço público um banco puramente digital e afastado de forma segregadora.
- **Não existe desde 2017 um reconhecimento de TODOS os trabalhadores da CGD**, no seu esforço e dedicação em defesa dum Banco Público verdadeiro, identificado como apoio fulcral para as empresas, para os cidadãos e para a economia nacional, relevando que a CGD por meio dos seus trabalhadores, mesmo no período pandémico nunca parou a actividade, mas há uma Gestão que defende os trabalhadores que interessam...
- **Releva-se igualmente que, nos períodos de resultados negativos em que decorreram procedimentos já identificados que levaram à acumulação de prejuízos**, como da responsabilidade das várias Administrações que exerceram a gestão da CGD, facto reconhecido inclusive pela actual Administração, bem como duma Tutela inoperante, passiva, inactiva e não interveniente relativamente à governação da CGD, tal como agora.

### Breve enquadramento

- O quadro de trabalhadores na CGD foi alvo de redução drástica: **passou de 10 083 em 2012 para 6531 no final do primeiro semestre deste ano**. Existem intenções da Administração da CGD em **fixar o quadro de pessoal abaixo destes valores no final de 2022**. No entendimento da Comissão de Trabalhadores este é um factor que diminui e põe em causa a sustentabilidade e operacionalidade da CGD no imediato, com consequências futuras.
- Também a **redução significativa da rede de agências** e da presença da CGD no território nacional, reduzindo fortemente a sua capilaridade e implantação, com prejuízos sérios para as populações, significa uma preocupação em cumprir o efectivo serviço público bancário. **Em 2010 a CGD tinha 830 agências e atualmente, à data de 31 de Julho apenas existem 458 locais de trabalho**, acrescentando que a Comissão executiva demonstra ter em perspectiva o encerramento de mais agências, até final de 2022.
- A última decisão da Comissão Executiva, de **encerrar 23 agências nas áreas urbanas** nos meses de Agosto e início de Setembro de 2022, vem diminuir a qualidade do serviço público bancário às populações e prejudicar as micro, pequenas e médias empresas que têm na proximidade de atendimento uma mais-valia da CGD.
- A garantia de serviço público bancário aos cidadãos, o apoio à economia nacional e o papel de motor financeiro do país, como banco com 100% capitais públicos, estão claramente a ser postos em causa na CGD pela Gestão.

### Conjuntura atual

- A Administração da CGD, ao longo de quase 4 anos de mandato, nunca cumpriu com a legislação em vigor fornecendo informação às ERT sobre o plano de reestruturação em curso na CGD, violando designadamente o que está estipulado no artigo 429.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e na Constituição da República Portuguesa.
- Neste novo mandato 2021-2024 para que foi indigitada, não se encontra submetida ao cumprimento no âmbito da DGComp e foi entendimento desta Comissão Executiva deliberar sobre um Plano Estratégico de sua autoria mas que a Tutela da CGD deveria validar mas que até este momento não se pronunciou.
- Este **Plano Estratégico 2021-2024** não foi apresentado de forma detalhada à Comissão de Trabalhadores que entende que o seu nível de informação não cumpre os preceitos legais previstos no Código de Trabalho, nomeadamente no que concerne aos seus artigos 423º a 429º, sobretudo viola direitos das CT consignados.
- O serviço público bancário, fortemente posto em causa com a brutal redução de agências e trabalhadores, pondo a CGD em 4º lugar em termos de implantação territorial, está fortemente hipotecado com a drástica redução de capilaridade, da capacidade orgânica e de recursos, bem como da amplitude de atendimento público (Agências com os serviços de tesouraria limitados decorrendo apenas entre as 8.30 e as 12.30).
- Esta decisão de encerramento de 23 agências urbanas, necessárias às populações e que fechando provocam sobrecarga nas remanescentes e a degradação da qualidade de serviço, padece do facto de todas terem volumes de negócio significativos, de terem rentabilidades positivas e elevadas e de, nos critérios não serem considerados sequer a propriedade do património imobiliário e o serviço aos clientes (populações).
- A intervenção da Comissão Executiva na política de pessoal, reduzindo o número de trabalhadores e transferindo recursos humanos para serviços centrais e atendimento comercial remoto, deixou o grosso das agências com capacidade operacional quase nula e desprovida de meios humanos necessários, tendo consequências visíveis no serviço público bancário, no apoio às populações, na economia nacional e afectando a imagem da CGD enquanto banco do Estado com missão de garantir este serviço mínimo indispensável.
- A obtenção de lucros nos últimos 2 anos de exercício vem reiterar que não era o Acordo de Empresa (AE) em vigor que impedia a recuperação da CGD e é muito negativo que, numa empresa pública exista denúncia de Acordos de Empresa e decisões da Administração a promover a caducidade de Acordos.
- Esta Comissão Executiva aproveitou igualmente, desde a sua posse na CGD, **para extinguir a distribuição de lucros aos trabalhadores, presente no clausulado do AE**, com regras e critérios transparentes emanados

através de Ordem de Serviço (normativo interno), passando a atribuir um prémio de desempenho não universal e discricionário e sem critérios definidos e transparência baseado no absentismo ilegal.

### Relacionamento com os trabalhadores (posturas de assédio)

- Há uma pressão insustentável para aceitação de Programas de Pré-Reforma ou Revogações por mútuo acordo, fornecendo dados pessoais dos trabalhadores a estas entidades sem autorização expressa dos trabalhadores, recorrendo a ameaças de perda do posto de trabalho em caso de recusa.
- Há ameaças de alteração do local de trabalho (mobilidade geográfica), muitas vezes à revelia do previsto no AE, ou mudança para funções diferentes, por reorganização ou encerramento do posto de trabalho, como retaliação de recusa em aceitar as propostas. Por vezes as ameaças versam a perda de remunerações complementares (IHT ou RD) que os trabalhadores mantinham regularmente, alguns casos há décadas.
- Estas práticas acima referidas, levadas a cabo pelos recursos humanos, configuram, no entendimento da Comissão de Trabalhadores, a prática de assédio laboral.
- Incumprimento recorrente no horário de trabalho, sem pagamento de horárias extraordinárias nem a atribuição de descanso compensatório, em clara violação da lei e do AE que estabelece 35 horas semanais.
- Incumprimento com o estipulado no AE quanto aos registos dos tempos de trabalho, que deve ser feito de forma informática (ponto electrónico), expondo um contexto discriminatório na CGD pois exclui as agências.
- Têm chegado à CT relatos de trabalhadores, vítimas de assédio laboral, mas com o clima de medo reinante na CGD, existe uma retração não querem avançar com formalização da queixa.

### Objetivo

- Sensibilizar os grupos parlamentares para o real ambiente atual da CGD e denunciar como falaciosa a imagem de paz social apresentada publicamente e à entidade tutelar por parte da Comissão Executiva em funções na CGD nomeadamente quanto ao aparente cumprimento rigoroso da legislação e dos AE em vigor.
- Solicitar a intervenção junto dos senhores deputados no sentido de questionar de exigir uma tomada de posição por parte da Tutela (responsável e acionista público da CGD) e do Governo pelo carácter público a 100% da empresa, relativamente à situação real e aos problemas existentes de ordem organizativa, social e nas relações laborais perante a actuação dos membros da Comissão Executiva da CGD, aqui constantes.
- Alertar para actuação da Autoridade para as Condições do Trabalho quanto às denúncias apresentadas. **Esta entidade nunca contacta as ERT antes de emitir resposta, sempre “desvalorizando” as matérias apresentadas, nem tampouco responde a pedido de reunião solicitado.** Concluindo, a ACT não actua contra a CGD nas violações recorrentes ao estabelecido no AE e no Código de Trabalho.
- Prevenir os Grupos Parlamentares do facto que o serviço público bancário pode estar a ser posto em causa com o tipo de governação da atual Gestão da CGD desde que tomou posse em 2017.
- Indicar que a aposta no atendimento à distância e na banca digital por parte da Gestão, entende-se em termos evolutivos e de simplificação de processos e de facilitação do serviço para o próprio cliente, não pode ser colocada como contraponto ao atendimento presencial mas como complemento. Isso é ainda mais importante se olharmos ao universo de clientes da CGD e à sua missão como banco de capitais 100 % públicos que deve garantir abrangência do atendimento a todos.
- Reconhecer o esforço e dedicação dos trabalhadores da CGD e do sector bancário, identificado como apoio fulcral para as empresas, para os cidadãos e para a economia nacional, relevando que a CGD por meio dos seus trabalhadores, mesmo no período pandémico nunca parou a actividade servindo as populações.

## **MEMORANDO**

A Comissão de Trabalhadores (CT) da Caixa Geral de Depósitos (CGD), devido à sua crescente preocupação com o presente e futuro da CGD, decidiu solicitar audiências para, uma vez mais, abordar a situação da CGD e, esclarecendo qual o ponto de vista dos trabalhadores, procurar obter respostas e sinergias concretas em defesa do Banco Público e do seu papel fulcral no País.

### **Plano de Reestruturação 2017-2020**

Em 2017 iniciou-se, pela actual governação da CGD, um plano de Reestruturação da CGD que decorreu até Dezembro de 2020. O mesmo foi implementado e justificado por compromissos assumidos entre o Estado Português e a União Europeia (DGComp), não tendo a Comissão de Trabalhadores tido conhecimento integral nem detalhado do referido plano no decorrer dos 4 anos da sua aplicação.

De facto, não foi facultada a informação constante no documento não obstante ter sido requerida, nem tão pouco foi equacionada a inclusão ou participação desta Comissão de Trabalhadores na discussão da sua implementação, mesmo que supostamente tenha sido considerado de carácter vital para o futuro da CGD. Foi assim, de forma deliberada, ignorado e desconsiderado o cumprimento do disposto no artigo 56º da Constituição da Republica Portuguesa por parte da Comissão Executiva da Caixa Geral de Depósitos, mandatada pelo Executivo para o aplicar.

Para além da desconsideração feita aos trabalhadores da CGD pelo acima referido e de violado o direito à informação expresso no texto constitucional e no Código do Trabalho, a CT da CGD entende que a aplicação deste plano de reestruturação 2017-2020 consubstanciou-se num conjunto de medidas que enfraqueceu a CGD no contexto do sector bancário e a colocam numa situação de dificuldade operacional que, além de prejudiciais à sua imagem, a impedem de exercer na plenitude a sua missão de banco 100% público, nomeadamente no que concerne ao cumprimento cabal do serviço público bancário geral e universal que os portugueses requerem e ao qual têm cabal direito.

### **Consequências da implementação do Plano de Reestruturação**

Em 2018, após o início da implementação do Plano de Reestruturação da CGD, cumprindo um objectivo claro de diminuição do quadro de pessoal da CGD, foram iniciados os programas de saídas de trabalhadores por Revogação por Mútuo Acordo (RMA) e de Pré-Reformas (PPR) que, até ao momento presente não foram dados como concluídos, não obstante o fim do prazo previsto para a sua implementação e o mandato da Comissão Executiva da CGD terem cessado em Dezembro de 2020.

Assistiu-se neste período a uma acção não fundamentada, de saídas compulsivas e sob pressão intensa de trabalhadores por parte da governação da CGD, tendo sido apenas justificadas com os “supostos” superiores interesses da CGD, informação prestada a muitos que saíram afirmando que seria um último “serviço” que prestavam à empresa que os apoiou no decurso da carreira profissional. Neste período de tempo saíram da CGD, pelas várias formas de cessação de contracto, cerca de 2200 trabalhadores, tendo a CGD passado dum quadro de 9000 trabalhadores em 2017 para 6 900 em Dezembro de 2020.

Também a estrutura orgânica da CGD e a sua rede de agências, além de perder a sua força de trabalho, perdeu capilariedade geográfica, reduzindo a sua implantação nacional e retirando a proximidade às populações, desertificando a sua presença no interior e diminuindo a sua presença nas áreas urbanas e metropolitanas, afastando-se nesse contexto da sua missão de banco público ao serviço da economia e das populações, criando constrangimentos de dificuldade de acesso a empresas e particulares na generalidade do País. De facto o número da Rede de Agências da CGD em 4 anos passou de 651 para 480 tendo sido encerradas 171 sobretudo em áreas onde o negócio da CGD foi aproveitado pela banca



privada e com maior dano para as populações onde a sua colocação seria considerada menos rentável, deturpando claramente a garantia e obrigação de assegurar o serviço público bancário.

Desta política de gestão consumada por todo o País resulta uma CGD com agências gravemente deficitárias em pessoal, com condições precárias de funcionamento, horários reduzidos e insuficiente atendimento num número muito significativo de locais de trabalho, impactando negativamente na operacionalidade, na missão de serviço público, na notoriedade, imagem e sustentabilidade.

#### **A Gestão pública posta em causa**

O caminho para a exiguidade de quadros de pessoal na rede comercial mas também nos serviços centrais e a redução enorme do número de agências reflecte-se na prestação do serviço a clientes e na quebra de competitividade relativamente aos concorrentes privados cujas obrigações são diversas da CGD.

Contudo, o facto é que a actual gestão da CGD mais se equipara à de um banco privado tendo em conta os preçários sucessivos com crescimento exponencial de valores ao longo destes anos, praticando comissões altíssimas e comissionando cada vez mais clientes com taxas de serviços aplicados até aos de segmento mais baixo, não se vislumbrando diferenças com o privado.

Igualmente agravam-se as posturas perante os trabalhadores, com maior incidência na rede comercial onde é constante a exigência de uma actuação sempre mais agressiva, sem consideração pela qualidade do serviço, focalizando-se apenas no cumprimento de objectivos, sob pena de penalizações ou retaliações por incumprimento dos níveis exigidos, usando a avaliação de desempenho ou recorrendo a ameaças veladas de mobilidade geográfica ou funcional, posturas que constataam a descaracterização do banco público no plano ético e laboral, bem como na prossecução da sua missão ao serviço das populações e do País.

O trabalho tem de ser encarado como um direito e um dever, deve servir o Homem e não desumanizá-lo e considerá-lo mera mercadoria. É este o triste e tremendo desafio que agora que enfrentamos na CGD.

A actividade bancária é uma profissão que exige cada vez mais qualificações técnicas e humanas, uma vez que, a actividade financeira é muito complexa, diversificada, competitiva e concorrencial, sujeita a inovações recorrentes e a evoluções tecnológicas intensas, o sector bancário é regulado e as exigências de natureza comportamental, de avaliação individual e colectiva, os requisitos de idoneidade e qualificação profissional são factores requeridos pela actividade que se exigem cumpridos em condições.

Hoje em dia infelizmente assistimos a uma continuada degradação da reputação da banca resultante de práticas indevidas, eticamente reprováveis e especulativas no seu sentido negativo que não resultam apenas dos factores comportamentais individuais mas sobretudo da falta de condições operacionais.

Da parte dos trabalhadores existe força de vontade e dedicação com grande sacrifício ao nível pessoal e familiar, quer nos serviços centrais quer na rede comercial sendo o seu trabalho subvalorizado na CGD.

#### **Marketing e Publicidade enganosa da realidade na CGD**

O papel da Comunicação Social tem sido negativo para os trabalhadores da CGD por ter uma cobertura dos assuntos que valoriza o desempenho da Gestão da CGD, o sucesso da implementação do plano de reestruturação e os avultados lucros conseguidos, descurando claramente o modo como são oblidados estes resultados, nomeadamente não relevando nem observando as alterações nos activos globais da CGD ou não questionando as racionalizações extremas no que respeita a custos com pessoal e operacionais. Estas medidas propagandeadas podem produzir resultados a curto prazo mas não significam que, a médio e longo prazo, tais medidas restritivas e sobrevalorizadas sejam salutares para a

CGD, o alerta está também na necessidade de duas Comissões Parlamentares de Inquérito à Recapitalização da CGD num curto espaço de tempo.

Também grassa na Comunicação Social a condição de privilegiados dos trabalhadores da CGD por declarações da Comissão Executiva, quer quanto aos demais trabalhadores por conta de outrem quer quanto aos seus congéneres da Banca privada, passando uma imagem de opulência dos trabalhadores e de paz social que não existe. De facto, nestes 4 anos decorridos o custo com remunerações da Comissão Executiva aumentou em cerca de 68 %, enquanto os valores de remunerações aos trabalhadores diminuíram em cerca de 25%, factos que desmentem claramente a apologia da Comissão Executiva que é transmitida à opinião pública por via da Comunicação Social. Igual estratégia de ataque aos trabalhadores da CGD se verificou quando a Comissão Executiva divulgou como vencimento de entrada na CGD o valor de 1359 €, quando na verdade o índice remuneratório de entrada na CGD é de 876€, facto lamentável que foi a Comunicação Social ter aceitado inverdades por virem da CE da CGD, sem que por outro lado se preocupe em aprofundar os assuntos e ouvir o contraditório como impõe a deontologia.

Na Comunicação Social não é divulgado, embora corresponda à verdade, o facto dos direitos dos trabalhadores da CGD serem constantemente violados, dos Acordos de Empresa em vigor na CGD não serem aplicados ou serem indevidamente e discriminadamente impostos, existindo situações de aplicação da lei e dos Acordos ao sabor da conveniência, sendo muitas vezes privilegiados normativos internos e o Código de Conduta em detrimento dos referidos, ignorando a hierarquização legal.

A auto-estima dos trabalhadores da CGD no seu todo deve de ser reforçada com políticas motivacionais, de reconhecimento e de valorização pelo bom cumprimento e pelo trabalho desenvolvido e apresentado todos os dias, e de forma prestigiante, em vez de se seguir uma política ambígua e discriminatória.

A CGD ignora amiúde os preceitos legais, acolhendo apenas o que entende aplicar numa postura de impunidade que é inaceitável sobretudo num Banco Público que se devia guiar por ser um exemplo inatacável de cumprimento da legislação com equidade, transparência e rigor.

#### **A postura de assédio tem vindo a ganhar terreno na CGD**

Com a implementação do plano de reestruturação que vigorou até 2020 assistimos a uma diminuição drástica do quadro de pessoal da CGD. Este emagrecimento conseguiu-se pressionando os trabalhadores a sair para os programas PPR e RMA, plasmados em normativos internos que postulam o carácter voluntário das adesões mas que na prática não respeitam e adoptam, de forma inaceitável, medidas de persuasão que exibem posturas assediantes.

Optando unilateralmente por retirar remunerações variáveis ou complementares atribuídas no passado como forma de pressão para convencer a aderir à saída sob pena de as perderem caso recusassem, a CGD vai elencando e listando trabalhadores para “convidar” a sair com base numa avaliação de desempenho subjectiva, dúbia e moldável como critério de selecção para sair, avaliação esta que impacta directamente na vida profissional e financeira do trabalhador.

Muitos trabalhadores são pressionados a sair, sendo confrontados com a retirada da isenção de horário que lhes foi atribuída na maioria há décadas, uso da mobilidade geográfica de forma premeditada para longe dos seus locais de residência, com enormes custos financeiros e familiares, transferências sem qualquer fundamentação e colocações em categorias profissionais diferentes das que lhes estão atribuídas, com utilização abusiva também do recurso à mobilidade funcional não fundamentada.

A CGD recorre também à substituição de trabalhadores pela contratação de serviços externos sendo crescente o número de empresas de outsourcing com trabalhadores cedidos a prazo e de forma não regulável mas flexionada e cada vez menos controlada, não lhes permitindo qualquer tipo de

especialização, e sendo colocada legitimamente, neste modo de procedimento da CGD, a questão tantas vezes invocada da confidencialidade e do sigilo.

Os trabalhadores que não sofrem este tipo de pressão e que continuam ao serviço da CGD, com enfoque na rede comercial, são alvo de pressões agressivas de vendas, exigência de resultados e com objectivos desmesurados e irrealistas, sendo "obrigados" a corresponder aos desafios propostos a todo o custo sob pena de avaliações pejorativas do seu trabalho. Por toda a estrutura da CGD são cada vez mais frequentes e proliferam relatos de assédio laboral, criando um clima de medo e instabilidade nos trabalhadores, muito prejudicial à saúde, exponenciando os casos de burnout e baixas psiquiátricas.

O assédio laboral na CGD é uma realidade há muito existente mas com um agravamento substancial desde 2017, flagelo que a CT tem vindo a alertar e a denunciar com veemência e que rejeita liminarmente a sua existência numa empresa pública como a Caixa Geral de Depósitos. Uma das razões do crescimento do assédio na CGD prende-se com a diminuição drástica dos quadros de pessoal, o excesso de exigências de desempenho com menos recursos e meios operacionais, a crescente pressão sobre os quadros de pessoal cada vez em menor número e com maior peso e volume de trabalho, ao aumento dos ritmos de trabalho com cargas e desgaste inadmissíveis em consonância com os critérios impostos diariamente, sem limite de horário e sem pagamento de trabalho suplementar.

Tratam-se de exigências absurdas e inatingíveis sem respeito pelos direitos consagrados e tal prática tem vindo a coagir e a esgotar as capacidades físicas e psíquicas dos trabalhadores.

A Comissão Executiva porém, ao invés de combater este flagelo prejudicial à Instituição e aos trabalhadores ainda o promove, assumindo uma atitude de desinteresse e desresponsabilização conduzindo a uma deterioração rápida do ambiente de trabalho e das condições de saúde dos trabalhadores, situação nociva para o futuro do quadro de pessoal da CGD e para a empresa.

#### *Plano Estratégico 2021-2024*

A CT da CGD tem a postura transparente de revelar, por via de memorando às entidades institucionais que contacta em audiências concedidas, a situação sócio laboral na CGD. Foram entregues diversos memorandos similares em audiências anteriores e da situação nessa altura. A situação actual na CGD continua a deteriorar-se por reiteração e insistência em continuar as políticas do passado mais e menos recente, hipotecando e colocando em causa o futuro da Caixa pública, sendo inúmeros os problemas a resolver, identificados ao longo do tempo mas que continuam por resolver. A esta Comissão de Trabalhadores preocupa a premência da necessidade de transparência na CGD e a iminente implementação de um plano estratégico, do qual desconhece o teor, as suas finalidades, a autoria e decisão do mesmo, nomeadamente qual o grau de envolvimento da tutela da CGD e do Governo no que concerne ao seu desenvolvimento e respectiva aprovação.

A CT da CGD solicitou formalmente o Plano Estratégico 2021-2024 à Comissão Executiva em funções, que cessou mandato no final de 2020 e que foi indigitada no final de 2021, mas nada lhe foi adiantado a não ser a pretensão de continuar com a diminuição do número de trabalhadores e de prosseguir na redução da estrutura orgânica da CGD, nomeadamente a sua rede de agências. Desde 2021 que não informa a CT de encerramentos que tenham sido efectuados e em 2022 encerrou uma agência no distrito de Leiria (Barracão) para o qual não solicitou à CT o parecer prévio obrigatório requerido por lei, tendo a CT apresentado queixa na ACT. Quanto às saídas de trabalhadores os programas têm prosseguido nos mesmos moldes do passado.

A CGD tem que de uma por vez por todas ser uma entidade responsável e ponderada, colocar os direitos e interesses dos trabalhadores e da economia nacional acima de tudo, discutir os problemas para

encontrar soluções, repudiar práticas de assédio e assumir uma postura de tolerância, diálogo e equidade.

**Conclusões e intenções subjacentes**

Para a CT este caminho é inaceitável e incompatível com um Banco público nacional, pois a dimensão do quadro de pessoal e da estrutura orgânica já não dão garantias do cumprimento com rigor e com condições mínimas operacionais, de forma cabal e segura, das obrigações de suporte e apoio à economia nacional, de intervir no sector financeiro e de garantir o serviço público bancário às populações.

Ainda que com toda a pressão diária, os trabalhadores continuam a ter uma atitude de coragem e a fazerem um esforço muito grande, suplantando toda a instabilidade, dificuldades e problemas que lhes são permanentemente criados e continuam a resistir porque têm uma força incomensurável; esta CT tudo fará no sentido de enaltecer e valorizar o trabalho prestado pelos trabalhadores e irá pautar-se sempre por ser intransigente apenas no que respeita à defesa dos seus direitos e da CGD.

Face ao exposto, é intenção desta Comissão de Trabalhadores alertar o poder político e a sociedade em geral para a realidade da situação social e laboral da CGD, como antítese do que é propagandeado e divulgado, apelando à intervenção nos vários âmbitos para resolução dos problemas identificados e na defesa de uma CGD sólida e pública, que se mantenha com capacidade de cumprir a sua missão e como referência ímpar no sector financeiro português.

2022-05-03





## OS LUCROS "CRIATIVOS" DA C.G.D. ... na análise do Dr. Eugénio Rosa.

A Comissão de Trabalhadores (C.T.), por considerar muito pertinente a divulgação do recente estudo sobre "os lucros "criativos" da C.G.D.", da autoria do economista Eugénio Rosa, transcreve (texto de acordo com a versão original.) alguns pontos mais relevantes, aos quais acrescenta uma representação gráfica dos dados. Contudo sugerimos uma leitura atenta e integral do documento publicado no site [www.eugeniorosa.com](http://www.eugeniorosa.com) a 4 de Fevereiro de 2023. O texto é extenso mas vale a pena!

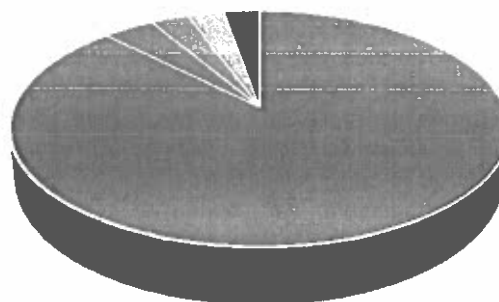


Eugénio Rosa

### 1. A RECAPITALIZAÇÃO EXCESSIVA DA CGD EM 2016.

"Em 2016, como resultado de uma avaliação feita por uma comissão presidida por Antonio Domingues, um ex-administrador do BPI, a CGD constitui 3017 milhões € de imparidade de crédito, por ter sido considerado pela dita comissão, que este valor registado nas contas do banco não seria recebido. E, para além disso, abateu ao Ativo da CGD (write-offs) 1933 milhões € porque também considerou que estavam totalmente perdidos. Durante a administração de Paulo Macedo constatou-se que esse cálculo de imparidades de crédito e de "write-offs" estava errado e tinha sido exagerado, e reverteu-se uma parte desses valores que foram registados pela administração de Paulo Macedo como lucros. Por ex., em 2019 foram revertidos 228 milhões € de imparidades e provisões o que fez aumentar os lucros; em 2020 foram revertidos 61 milhões € de provisões constituídas a mais nos anos anteriores e recuperados 105 milhões € de crédito considerado antes perdido. Tudo isto foi registado como lucros pela administração de Paulo Macedo. Em 2021 foram revertidos 161 milhões € de imparidades de crédito constituídas a mais e registados também em lucros. E, em 2022, até setembro foram revertidos 88,5 milhões € de imparidades e provisões constituídas a mais no passado e recuperados 61,5 milhões € de crédito considerados anteriormente perdidos e estes valores foram também registados como lucros desse ano."

### RECAPITALIZAÇÃO EXCESSIVA



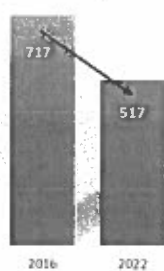
■ 2016 ■ 2019 ■ 2020 ■ 2021 ■ 2022

### 2. A REDUÇÃO ENORME DE TRABALHADORES E AGENCIAS.

"A segunda razão para os lucros elevados resulta de um enorme corte das despesas de pessoal consequência de uma redução muito grande de trabalhadores, que fragilizou a CGD, e também através do esmagamento das remunerações dos trabalhadores que permaneceram na CGD (as remunerações da Tabela aumentaram, em média, 0,94% por ano com Paulo Macedo mesmo em 2022 com uma inflação de 8,7%, e a proposta da administração para 2023 é só de 3% embora a inflação prevista pelo Banco de Portugal seja 5,8%). Como consequência da enorme redução de trabalhadores e do esmagamento dos salários pela administração de Paulo Macedo, entre 2016 e 2021, as despesas de pessoal da CGD (dados consolidados), diminuíram de 705,8 milhões€ para apenas 432,2 milhões € (-38,8%). E os Gastos administrativos da CGD, resultante do principalmente do fecho de agências que deixou muitas localidades do país sem qualquer banco, diminuiu de 439,6 milhões € para 234,7 milhões € (-46,6%) ... A administração de Paulo Macedo (2016/2022) fechou 320 agências da CGD sendo 200 em Portugal (27,9% do total) deixando muitos concelhos e freguesias sem qualquer agência bancária, violando assim a sua missão, o que provocou protestos das populações e mesmo na Assembleia da República. E reduziu o número de trabalhadores em 4179, sendo 2149 em Portugal (26,5% do total)."

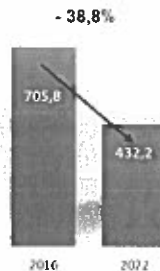
#### Agências

-27,9%



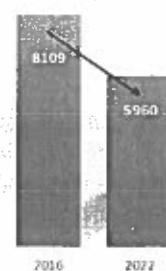
#### Despesas com pessoal

-38,8%



#### Trabalhadores

-26,5%

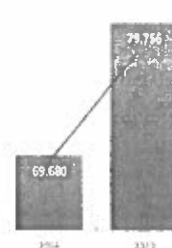


### 3. A "EXPLORAÇÃO" DOS DEPOSITANTES.

"A terceira razão que explica os lucros elevados resulta da "exploração" dos depositantes (que os leitores me desculpem a utilização deste termo que pode ferir os "espíritos mais sensíveis", mas ele visa fazer compreender-me rapidamente). E afirmo isto porque, apesar da redução do negócio bancário (entre dez.2016 e set.2022, o crédito concedido pela CGD diminuiu de 62867 milhões € para apenas 51975 milhões € segundo as contas consolidadas) a "exploração" dos depositantes aumentou através do pagamento de juros praticamente nulos e da multiplicação de comissões (comissão de

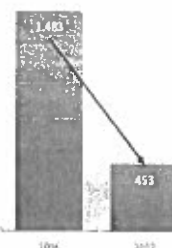
#### Depósitos

+14,5%



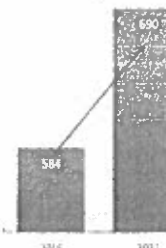
#### Juros Pagos

-69,4%



#### Comissões

+18,1%



gestão por um depósito no banco, comissão para ter cartão bancário, comissão cobrada quando se levantava dinheiro nos balcões da CGD, etc.). Paulo Macedo criou múltiplas "comissões" para espoliar os depositantes que financiavam o banco com as suas poupanças. A prová-lo está o facto que, entre dez.2016 e dez.2021, os depósitos dos clientes aumentaram de 69680 milhões € para 79756 milhões € (+14,5%), enquanto o montante de juros pagos aos clientes por esses depósitos diminuiu de 1483 milhões € para apenas 453,3 milhões € (-69,4%), e as comissões pagas pelos clientes, no mesmo período, aumentaram de 584 milhões € para 689,6 milhões € (+16,8%)."

#### 4. PERDA DE QUOTA DE MERCADO.

"Uma gestão dominada pela obsessão de reduzir os custos para poder apresentar lucros elevados a curto prazo, sem uma visão estratégica de futuro, deixando a CGD de ter como missão fundamental a promoção do crescimento económico e do desenvolvimento do país ... A prová-lo está o facto de que, entre dez.2016 e set.2022, segundo dados divulgados pela própria administração, o crédito concedido pela CGD em Portugal às empresas e famílias reduziu-se de 51453 milhões € para apenas 45887 milhões €, ou seja, em 5566 milhões € (não inclui o crédito às próprias unidades do grupo CGD)". A nível do grupo CGD, em termos consolidados, no mesmo período (dez.2016/set.2022), e de acordo com os dados dos próprios Balanços da CGD, o crédito diminuiu de 62867 milhões € para apenas 51975 milhões € (-10892 milhões €). Com a administração de Paulo Macedo, a CGD perdeu quota de mercado em benefício dos bancos

privados, reduzindo a sua importância no setor bancário. Segundo a própria administração, entre nov.2016 e março.2022, a quota de mercado da CGD no crédito total concedido no país caiu de 23,4% para apenas 18%, tendo a quota das empresas diminuído de 20,7% para 15%, e quota a particulares (famílias) reduzido, no mesmo período, de 24,5% para 20% (na habitação passou de 28,1% para 24%). Com administração de Paulo Macedo, o peso e a importância da CGD no setor bancário do país diminuiu muito, reduzindo a sua influência, e não conseguindo cumprir com plenitude a sua missão que é o apoio às empresas, às famílias, e ao desenvolvimento do país, em particular às regiões mais desfavorecidas."

### CRÉDITO - QUOTA DE MERCADO



#### 5. CONCLUSÃO.

Conclui ainda o autor no seu estudo que "A capacidade para liderar e recuperar uma grande empresa de um gestor mede-se, a nosso ver, não pelos resultados obtidos a curto prazo à custa de medidas que fragilizam a empresa e hipotecam o seu futuro, que só iludem os desprevenidos, como as que referimos, mas sim com medidas estruturais que garantam não só resultados a curto prazo, mas fundamentalmente assegurem o desenvolvimento, a consolidação e o futuro da empresa, garantido também os lucros a médio e longo prazo. Isto exige medidas diferentes das implementadas pela administração de Paulo Macedo e também o envolvimento e mobilização dos trabalhadores. Como se mostrou um dos meios utilizados pela administração de Paulo Macedo para obter lucros elevados foi o esmagamento das remunerações dos trabalhadores, e a redução continuada do seu poder de compra. Paulo Macedo tem uma característica pessoal que é negativa em qualquer gestor e nomeadamente num presidente de qualquer organização. Não aceita opiniões diferentes, é incapaz de as debater, e reage contra quem lhe faça qualquer crítica pois considera que põe em causa a sua áurea de grande gestor. Já fomos confrontados pessoalmente com este "amuo" e com esta incapacidade de Paulo Macedo depois de termos criticado aspetos negativos da sua gestão. E isto porque tínhamos posto em causa o seu "grande EGO". Para o acionista Estado, para o governo, desde que transfira dividendos elevados tudo é perdoado e está bem, mesmo não cumprindo a missão da CGD."

Os diversos factos descritos neste estudo, estão em linha com as denúncias que a C.T. fez e continuará a fazer na defesa da C.G.D. e dos seus Trabalhadores.

**Contra factos não há argumentos!**

Conta com a C.T., como sempre, para aconselhamento e acompanhamento de toda e qualquer situação.

#### A COMISSÃO DE TRABALHADORES

Jorge Canadelo - Paula Santos - Carlos Pereira  
Carlos Cassagne - Paulo Gato - Vítor Alves

**AUMENTO REAL DOS SALÁRIOS É URGENTE!**

O aumento do custo de vida é uma realidade indesmentível, a perda do poder de compra acontece já desde 2021 quando a inflação registada nesse ano foi de 1,30% a contrastar com a revisão da tabela salarial cujo aumento médio ponderado foi de 0,90%. Cenário de perda que se repetiu em 2022 e de forma bem agravada, com a inflação a atingir os 7,80% (valor mais elevado dos últimos 30 anos!) e a tabela salarial teve uma actualização média ponderada de 0,92%.

No ano 2021 a C.G.D. apresentou lucros de 583 M€, apontando os analistas para que alcance em 2022 um lucro histórico próximo de 1.000 M€. Já em meados de 2022, com os valores da inflação em escalada galopante, a C.T. alertou para as dificuldades de quebra real dos rendimentos dos Trabalhadores e instou a Comissão Executiva (C.E.) a proceder a um aumento intercalar dos salários. Os sindicatos na C.G.D. tentaram de seguida levar a cabo essa negociação que foi liminarmente recusada pela C.E.. A paz social na empresa e a responsabilidade da C.E. para com os Trabalhadores da C.G.D., permanecem esquecidas neste modelo de gestão.

ANO	LUCROS CGD	INFLAÇÃO	AUMENTO SALARIAL MÉDIO NA CGD
2021	583 M.E.	1,30%	0,90%
2022	1,000 M.E.*	7,80%	0,92%

\* PROJECCÃO APROXIMADA

Aliás, se no passado as imposições e recomendações vindas das instâncias da União Europeia foram tão bem acolhidas pela C.E. e pelo Governo Português, em claro prejuízo dos Trabalhadores e com repercussões graves para a C.G.D., será agora tempo de colocar em prática a reposição do poder de compra aos Trabalhadores, nomeadamente seguindo a indicação do Conselho de Ministros das Finanças da União Europeia (Ecofin) que assumiu que os Estados-membros devem "... apoiar uma evolução salarial que atenuie a perda de poder de compra dos trabalhadores ...", no contexto de elevada inflação.

Reiteramos a completa solidariedade e apoio a reivindicações e acções de luta, que os sindicatos, no seu âmbito levem a cabo, face à erosão da situação socioeconómica dos Trabalhadores.

É da mais elementar justiça que se reconheça aos Trabalhadores, o seu mérito, aumentando as tabelas salariais, partilhando de forma justa e universal os resultados alcançados.

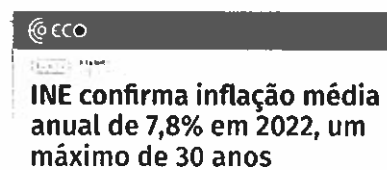
Cabe também à tutela (Ministério das Finanças), exigir da C.E. essa postura para que a C.G.D. volte a ser nesta área uma referência e aplique uma justa valorização salarial que contribua para o impulsionar da economia e do reconhecimento dos Trabalhadores.

**É OPORTUNO, É MERECIDO, É JUSTO E NECESSÁRIO!**

Conta com a C.T., como sempre, para aconselhamento e acompanhamento de toda e qualquer situação.

**A COMISSÃO DE TRABALHADORES**

Jorge Canadelo - Alexandra Nunes - Paula Santos  
Carlos Pereira - Carlos Cassagne - Ana Janeiro  
Paulo Gato - Vítor Alves







## NOTA À COMUNICAÇÃO SOCIAL.

Por considerar pertinente o esclarecimento público, a Comissão de Trabalhadores da CGD (C.T.), no seguimento das declarações da Comissão Executiva da CGD (C.E.), na Comissão de Orçamento e Finanças (C.O.F.) da Assembleia da República Portuguesa, do passado dia 10 de Janeiro de 2023, remeteu à Comunicação Social a seguinte nota que teve a devida difusão.

### Nota à Comunicação Social

#### CT DA CGD REPUDIA AS INFORMAÇÕES PRESTADAS PELA C.E. AOS DEPUTADOS DA ASSEMBLEIA DA RÉPUBLICA PORTUGUESA.

No passado dia 10 de Janeiro de 2023 a Comissão Executiva da CGD (C.E.) foi chamada a prestar declarações e responder a perguntas dos deputados, na Comissão de Orçamento e Finanças (C.O.F.) da Assembleia da República Portuguesa.

Nessa sessão os deputados ouviram respostas que são puros actos de difamação dos Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos (C.G.D.) e que nada contribuíram para informar os portugueses, mas sim, para continuar uma campanha de desinformação sobre a realidade dos factos referentes aos Trabalhadores e à C.G.D..

Assim impõe-se repor a verdade e prestar os devidos esclarecimentos:

- O encerramento de 23 agências, que deixaram milhares de portugueses privados do acesso presencial aos serviços bancários, foi justificado com uma poupança de 10 milhões de euros. Ora o Banco Público esqueceu a sua missão, encerrando 23 agências, as quais apresentavam rentabilidade positiva, geravam lucro e serviam devidamente as populações para, no fim, poupar 10 milhões de euros, quando o lucro anual expectável para o ano 2022 é de 1000 milhões de euros, reflectindo a justificação destes encerramentos apenas o impacto de 1% nos resultados. Decisão claramente errada e injustificável!
- A redução do número de Trabalhadores não foi obtida de forma "natural". Os Trabalhadores da C.G.D. continuam a ser "empurrados" para sair, pressionados e assediados constantemente para abandonar a empresa. Ao longo de 2022, período em que permanecem em vigor, por decisão de gestão, programas como o de Rescisões por Mútuo Acordo (R.M.A.) a C.G.D. perdeu 438 Trabalhadores, dos quais 42 através do referido programa R.M.A. e 117 classificados de rescisão por "iniciativa do trabalhador". É no mínimo estranho que, apesar de existir um incentivo financeiro à saída, 117 Trabalhadores optaram por sair por iniciativa própria sem qualquer indemnização.
- O aumento dos tempos de espera de atendimento nas agências da C.G.D. é atribuído, pela gestão, ao sistema de gestão de senhas de atendimento (Inline) o qual está a ser retirado com a implementação de novos modelos de atendimento e layout das agências. Mas que contribuição negativa é essa que o Inline produz? A "desculpa" apresentada é que o sistema permite que os Trabalhadores decidam o seu ritmo de trabalho e possam inclusive parar para beber 1, 2 e 3 cafés. Esta acusação abusiva reveste-se dum inadmissível ataque ao brio profissional de todos os Trabalhadores da C.G.D. por parte da Comissão Executiva. É bom lembrar que o número de Trabalhadores por agência na C.G.D., muitas delas com menos de quatro Trabalhadores, é claramente insuficiente para um atendimento eficaz requerido pelos clientes. De tal forma que a prática diária e reiterada implica que estes Trabalhadores, comprometidos com a missão de cumprimento do serviço público e do atendimento de qualidade aos clientes, se sujeitem a estar horas sem comer, sem satisfazer necessidades fisiológicas, muitas vezes "saltando" a hora de almoço e efectuarem trabalho suplementar não remunerado para mitigar a ocorrência da diminuição da qualidade de serviço prestado. Nalguns casos e locais em que a C.E. decidiu, por exemplo, fechar os serviços de tesouraria ao almoço, ou até fechar mesmo a agência durante uma hora ao almoço, implica aumento de volume de trabalho e prolongamento de atendimentos deixando os Trabalhadores sem condições para cumprir os seus direitos laborais (direito a 1 hora para almoço diário).
- A C.G.D. aplicou unilateralmente medidas de combate à inflação e atribuiu, em Dezembro de 2022, um apoio extraordinário aos seus Trabalhadores no valor de 600,00€ e 900,00€, o que de facto não é inteiramente verdade. Esta medida foi dividida em 3 escalões: No primeiro escalão (que abrange um

universo muito pequeno de Trabalhadores) receberam 900,00€; no segundo escalão foram pagos 600,00€; no terceiro escalão, que representa um universo com mais de 2000 Trabalhadores "receberam" zero euros! Ou seja 1/3 dos Trabalhadores não receberam qualquer apoio! É importante referir que na base de incidência para atribuição do apoio extraordinário foram seleccionadas remunerações fixas, bem como o subsídio de almoço e outras retribuições de carácter irregular distorcendo o real rendimento considerado. A C.T. fez uma proposta à C.E. neste contexto à qual a C.E. se recusou a debater e que sendo mais favorável incluía todos os Trabalhadores da C.G.D. porque todos sem excepção, como todos os portugueses, sentem os graves efeitos da inflação e do seu enorme impacto negativo no orçamento familiar.

• Quanto aos incentivos de desempenho comercial a C.E. tem tomado decisões inqualificáveis. Desde o 4º trimestre de 2021 que os referidos incentivos nunca foram pagos na totalidade, com cortes até aos 70% do valor atribuído e previamente definido. Mais uma manobra de "engenharia financeira" da C.E. que apresenta como "fundamentação" que os valores dos prémios excedem o valor orçamentado. A conclusão é simples! Ou o orçamentado foi mal elaborado, o que indicia incompetência ou os Trabalhadores produziram muito bons resultados e frustraram a escala de expectativa nivelada por baixo aprovada pela C.E.. Um facto é que quem sofre o prejuízo do erro, da incompetência ou do incumprimento do definido previamente são sempre os Trabalhadores aos quais não é paga a totalidade dos incentivos que alcançaram fruto do cumprimento de objectivos impostos e pela força da sua dedicação e empenho no trabalho.

A C.T. continuará a sua missão de esclarecer com rigor e verdade, defendendo o brio e a dignidade de todos os Trabalhadores que fazem ou já fizeram parte da construção, da história e da imagem da C.G.D. Foram solicitadas audiências a todos os partidos com assento parlamentar para esclarecimento do agravamento da situação socio-laboral na C.G.D.. Continuaremos a denunciar e combater esta estratégia pública da C.E. da C.G.D., com um silêncio permissivo do Governo e da Tutela, que consiste em tentar construir e associar à C.G.D. e aos seus Trabalhadores uma imagem de privilégio que está muito longe da triste realidade.

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA CGD

*A C.T. continuará a combater a desinformação e a esclarecer os Portugueses, na defesa dos trabalhadores da C.G.D. e da imagem da Caixa.*

## A COMISSÃO DE TRABALHADORES

Jorge Canadelo - Alexandra Nunes - Paula Santos  
Carlos Pereira - Carlos Cassagne - Ana Janeiro  
Paulo Gato - Vítor Alves

**CGD "esqueceu a sua missão" com encerramento de 23 agências**

A Comissão de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos alertou que a "justificação destes encerramentos" teve apenas um "impacto de 1% nos resultados" e classificou a decisão de "claramente errada e injustificável".

Dinheiro Vivo/Lusa  
2023-01-26



**JN**

**Trabalhadores da CGD acusam comissão executiva de "difamação"**

Maria Ulisses  
26 Janeiro 2023



Trabalhadores da CGD acusam comissão executiva de "difamação".  
Foto: Gonçalo Vilaverde - Global Images

A Comissão de Trabalhadores (CT) da Caixa Geral de Depósitos (CGD) acusou a Comissão Executiva de difamar os seus trabalhadores durante a sua audição no Parlamento, no dia 10 de Janeiro. Em comunicado, a CT diz ter solicitado audiências a todos os partidos com assento parlamentar para "esclarecimento do agravamento da situação socio-laboral na CGD".

"Os depositários tiveram respostas que são puras atos de difamação dos trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos e que em nada contribuíram para informar os portugueses", critica a Comissão de Trabalhadores (CT) em comunicado.

**ECONOMIA A ADMINUTO**

**CGD "esqueceu a sua missão" com encerramento de 23 agências, diz CT**

A Comissão de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos (CGD) acusou o banco de "esquecer a sua missão" com o encerramento de 23 agências, com a instituição a recusar comentar "formas ilegítimas de pressão".





## AVALIAR PARA PENALIZAR!

O Sistema de Gestão de Desempenho (SGD) sofreu enormes alterações no método de Avaliação de Desempenho que foram apresentadas logo no arranque de 2023, com "inovações" e termos pomposos como por exemplo a inclusão do "feedback 360º".

O presidente da Comissão Executiva (CE) na mensagem sobre o tema refere que a avaliação de desempenho "é fundamental para aconselhar, melhorar e proporcionar orientações sobre a evolução desejável do desempenho individual", que "é peça central, ... , na eventual atribuição de remuneração de desempenho e potencial" e que "... a intervenção activa de todos os Colaboradores neste processo é determinante".

Embora se reconheça que o método não é novo no mundo laboral, existem vícios de base que urgem corrigir a fim de tornar este novo método de avaliação o mais justo e transparente possível.

De facto, o sistema agora implementado, regulado na Ordem de Serviço (OS) 21/2022 cujo parecer prévio desta Comissão de Trabalhadores (CT) foi negativo, é uma verdadeira rasteira a todos os Trabalhadores. Senão vejamos:

A avaliação global é agora claramente dividida em 2 áreas e com pesos distintos (70/30). A avaliação de competências, cujo peso na nota final é de 70% e a avaliação 360º com os restantes 30%.

Aqui sublinhamos desde logo algo de estranho. Como é que numa avaliação quantitativa, as áreas tem escalas diferentes? Existem 4 níveis de competências e 5 níveis na avaliação 360º!

Como se resolve esta assimetria?

Convertendo os 4 níveis de competências numa escala numérica que encaixe nos 5 níveis 360º. Elevado Potencial - 5; Com Potencial - 3,75; Dentro da Expectativa - 2,5 e Abaixo da Expectativa - 1. E assim 70% da nota será um destes 4 valores fixos.

E os restantes 30% como se apuram? Aqui é aplicado um misto de criatividade e atropelo das regras matemáticas.

Quatro "contribuidores" vão avaliar quatro parâmetros. A nota final da avaliação 360º é a média apurada mas ... e este é um MAS muito importante ... **arredondada sempre para o número inteiro inferior!** Vejam um exemplo de um trabalhador que tem 5 em todos os parâmetros, excepto num que é avaliado com nota 4. A média é 4,94, a nota final 360º é 4,00.

O que diria Pitágoras, "pai da matemática", sobre esta evolução criativa da ciência dos números?

Qual virá a ser o resultado final?

Uma diminuição generalizada da nota final. Sim, essa mesma nota que "é peça central, ... , na eventual atribuição de remuneração de desempenho e potencial"?

Um processo que deveria servir para reconhecer e valorizar os Trabalhadores, continua a ser uma ferramenta segregadora e penalizadora, que deturpa o resultado que cada componente por si determina!

Será que o objectivo final é que os

Trabalhadores da CGD tenham cada vez mais avaliações baixas para justificar a não atribuição de prémios e justificar a utilização dos programas de saídas em vigor? Ou pretende a CGD fazer de conta que tem um Sistema de Gestão de Desempenho pioneiro e justo, quando na verdade é um sistema de avaliação cada vez mais falacioso?

A CT não quer pensar que existam objectivos menos claros para a alteração do método de avaliação de desempenho e atribuição das suas classificações finais. Assim alerta a Administração para que estas incongruências no novo processo avaliativo sejam corrigidas com a máxima brevidade.

A CT alerta e aconselha todos os trabalhadores da CGD a reclamarem formalmente da sua avaliação de desempenho caso estejam insatisfeitos com a mesma e a dar conhecimento desse facto à CT. É fundamental que denunciemos com factos concretos a injustiça proveniente deste sistema de gestão de desempenho até para que todos os prejudicados se possam defender e proteger, agora e mais tarde, das vicissitudes deste processo.

## O ASSÉDIO TEM DE PARAR. OS TRABALHADORES EXIGEM RESPEITO!

Conta com a CT, como sempre, para aconselhamento e acompanhamento de toda e qualquer situação.

### A COMISSÃO DE TRABALHADORES

Jorge Canadelo - Isabel Rodrigues - Alexandra Nunes - Paula Santos - Carla Fernandes - Carlos Pereira  
Carlos Cassagne - Ana Janeiro - Paulo Gato - Miguel Dias - Vítor Alves

Avaliação Competências (70%)	Conversão	Avaliação 360 (30%)	Classificação	Avaliação Final
Elevado Potencial	5	Exemplar	5	5
Com Potencial	3,75	Exemplar	5	4,125
Dentro da Expectativa	2,5	Exemplar	5	3,25
Abaixo da Expectativa	1	Exemplar	5	2,2
Elevado Potencial	5	Excede as expectativas	4	4,7
Com Potencial	3,75	Excede as expectativas	4	3,825
Dentro da Expectativa	2,5	Excede as expectativas	4	2,95
Abaixo da Expectativa	1	Excede as expectativas	4	1,9
Elevado Potencial	5	Em linha com as expectativas	3	4,4
Com Potencial	3,75	Em linha com as expectativas	3	3,525
Dentro da Expectativa	2,5	Em linha com as expectativas	3	2,65
Abaixo da Expectativa	1	Em linha com as expectativas	3	1,6
Elevado Potencial	5	Necessita de melhoria	2	4,1
Com Potencial	3,75	Necessita de melhoria	2	3,225
Dentro da Expectativa	2,5	Necessita de melhoria	2	2,35
Abaixo da Expectativa	1	Necessita de melhoria	2	1,3
Elevado Potencial	5	Insatisfatório	1	3,8
Com Potencial	3,75	Insatisfatório	1	2,925
Dentro da Expectativa	2,5	Insatisfatório	1	2,05
Abaixo da Expectativa	1	Insatisfatório	1	1



## 2022 DE LUCROS HISTÓRICOS FOI TAMBÉM DE CORTES, DE INCUMPRIMENTO E INJUSTIÇAS

O momento de arranque de um novo ano é por tradição aquele em que reflectimos sobre o passado e perspectivamos o futuro e esse constitui o intuito central deste balanço sobre a acção da Gestão.

A Comissão de Trabalhadores (CT) regista o ano 2022 como um período vincadamente negativo para os Trabalhadores da CGD, em contraponto com os resultados históricos previstos pela Caixa.

Ao longo de 2022 foi evidente a diminuição dos quadros de pessoal e de agências, a degradação operacional dos serviços prestados e o esquecimento da missão imperativa do serviço público bancário prejudicando a imagem da instituição Caixa Geral de Depósitos.

Os Trabalhadores perderam grande percentagem de poder de compra, pois os aumentos salariais ficaram sempre a uma enorme distância da inflação e os apoios sociais decididos pela CGD muito aquém da real capacidade e da responsabilidade social da empresa.

No dia-a-dia continuaram os relatos de descontentamento dos clientes e populações gerados pelas decisões de gestão da CE que diminuíram a presença geográfica da CGD, reduziram a prestação de serviço de tesouraria na maior parte das agências, diminuíram serviços ao público com encerramentos no período de almoço, sobrecarregando outras agências e Trabalhadores que se vêem igualmente confrontados com as reclamações e excessos verbais e físicos de alguns clientes descontentes com toda a conjuntura.

Os testemunhos de Trabalhadores vítimas de assédio continuam a crescer, pressões constantes e das mais diversas formas, sendo que a responsabilidade da CGD em prevenir e erradicar estas situações continua a ficar esquecida, não obstante mecanismos internos à CGD aparentemente criados para esse efeito.

O trabalho suplementar não remunerado continua a ser um flagelo em todas as estruturas comerciais e centrais, que a Gestão continua das mais diversas formas a ignorar mas a tolerar, incentivar e usar. Este "crime" revela um claro prejuízo para os Trabalhadores e suas famílias, mas uma enorme poupança anual de custos para a CGD. Para esta situação muito contribui o facto de, decorrido todo o ano 2022, não ter sido implementado o registo de ponto electrónico na rede Comercial, com registos reais do horário de trabalho. O prejuízo dos Trabalhadores contribui também assim para os enormes lucros da Caixa.

Claramente que neste balanço não podíamos deixar de referir, até porque se trata de algo inédito na história da CGD, o corte dos incentivos comerciais à posteriori. Comportamento que fica manchado por uma falta ao compromisso de pagamento por parte da CGD, onde os princípios e valores de transparência são ignorados com a absurda desculpa de que os resultados alcançados foram muito superiores ao orçamentado não existindo verba para suprir essa lacuna. Qualquer pessoa facilmente percebe alguns factos indesmentíveis e que desmontam tudo isto. Se o produto gerado foi muito superior ao expectável, teve consequentemente um aumento da receita, aumento esse que devia ser igualmente canalizado para suprir o dito "erro orçamental". A uma má orçamentação impôs-se uma falta de vontade de proceder à sua correcção e o reconhecimento do mérito aos Trabalhadores. Resumindo, as receitas serviram apenas para aumentar os lucros e, mais tarde os entregar ao accionista.

A CT sublinha três decisões da CE ocorridas já na recta final de 2022, e que esperamos serem novos passos numa nova direcção:

- A decisão de atribuição de 2 dias de tolerância no período das festas, embora seja uma decisão em linha com a que o Governo determinou previamente para a Administração Pública;
- A antecipação para o mês de Janeiro de 2023 do processo de promoções referentes a 2022 (15% AE) e das progressões para o nível seguinte ao abrigo do acordado em sede de negociação. Contudo, as promoções por mérito neste mês são prematuras pois o processo formal de avaliação não foi finalizado e necessitam igualmente de ser distinguidas das progressões decorrentes do estabelecido por antiguidade. Podemos até afirmar que uma medida extremamente positiva da CE seria, com rigor e transparência, anunciar o tipo de promoções que irão ocorrer em Janeiro, e fazer a sua publicação e divulgação em Ordem de Serviço;
- Outra decisão pertinente para os Trabalhadores constitui o compromisso da CE de implementar o livro de ponto electrónico na rede comercial ainda no decurso do 1º. trimestre deste ano, expectativa que os Trabalhadores da rede detêm há vários anos. Contudo, a eficácia e mais-valia da implementação do ponto electrónico será a prática a demonstrar, pois só após verificar que o real trabalho realizado pelos Trabalhadores é devidamente registado e remunerado é que nos poderemos congratular com esta decisão.

**EM 2023 VALORIZAR E RECONHECER O PAPEL DOS TRABALHADORES É DEFENDER O FUTURO!**

Conta com a CT, como sempre, para aconselhamento e acompanhamento de toda e qualquer situação.

### A COMISSÃO DE TRABALHADORES

Jorge Canadelo - Alexandra Nunes - Paula Santos - Carlos Pereira  
Carlos Cassagne - Ana Janeiro - Paulo Gato - Vítor Alves



## BOAS FESTAS E UM 2023 COM RESPEITO PELO TRABALHO!

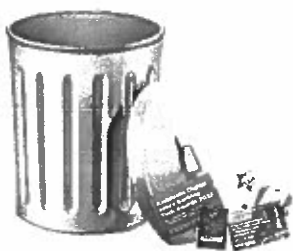
A Comissão Executiva (C.E.) da Caixa Geral de Depósitos (C.G.D.) decidiu em 2022, por sua iniciativa, manter internamente as políticas restritivas de redução de pessoal e de custos, cultivando externamente uma imagem de gestão de topo, inigualável e vencedora de diversos prémios. **Mas, às custas do quê e de quem?**

A C.G.D. sempre foi uma instituição com valores fundamentais cimentados no rigor, na transparência, na confiança, na responsabilidade e na integridade. Desde 2017 até aos dias de hoje, podemos constatar que muitas das decisões da C.E. deixaram de se pautar por esses valores, não respeitam os seus Trabalhadores e põe em causa o destino da Caixa e de todos nós. Por outro lado, é transmitida à comunicação social, pela C.E., uma imagem de uma gestão imaculada, quase perfeita, com lucros históricos, "prémios de excelência" atribuídos por entidades privadas, enaltecendo as "boas práticas", camuflando e distorcendo a infeliz realidade que se vive dentro de portas.

Para evitar um futuro pior, é importante estarmos todos unidos na defesa da CGD pública, da sua cultura e dos valores centenários. Por isso, neste final de ano, convidamos todos os Trabalhadores a reflectir sobre a sua missão na Caixa, na importância da sua participação na defesa da CGD, cumprindo deveres mas exigindo direitos, trabalhando em conjunto e apoiando a CT na sua acção, denunciando as políticas laborais segregacionistas e discriminatórias, repudiando a cultura da subserviência e combatendo a gestão da ameaça, velada ou não e a instigação do medo e a prática do assédio.



Assim, a Comissão de Trabalhadores apela a uma tomada de consciência geral e à participação de todos, em 2023, para exigir respeito, real recuperação do salário, melhores condições de trabalho e defender o futuro da C.G.D. 100% pública para os Trabalhadores, ao serviço do País.



NOTA: ESTES PRÉMIOS SÃO DA EXCLUSIVA RESPONSABILIDADE DA ENTIDADE QUE OS ATRIBUIU.

**Só em unidade os Trabalhadores da CGD podem garantir igualdade e universalidade de direitos !!**

### A COMISSÃO DE TRABALHADORES

Jorge Canadelo - Isabel Rodrigues – Alexandra Nunes - Paula Santos  
Carla Fernandes - Carlos Pereira - Carlos Cassagne  
Paulo Gato - Miguel Dias - Vítor Alves



## UMA MÃO CHEIA DE NADA E OUTRA DE COISA NENHUMA!

No passado dia 10 de Novembro de 2022 a Comissão Executiva (C.E.) anunciou a decisão de implementar um conjunto de “medidas de mitigação dos impactos da inflação”, como forma de combate ao “aumento inusitado da inflação” que “tem afetado de forma anormal o rendimento disponível dos seus colaboradores”.

De imediato se replicou uma reacção de indignação generalizada que foi expressa pelos Trabalhadores da CGD, que a Comissão de Trabalhadores da CGD (C.T.) partilha e está solidária. Discordamos das medidas decididas, as quais são manifestamente insuficientes para as necessidades dos Trabalhadores e para a efectiva capacidade da CGD que apresenta uma robustez financeira ímpar.

Com efeito, a CT apresentou à Comissão Executiva da CGD (CE) um conjunto de seis propostas (comunicado CT nº. 19/2022 de 27/Outubro) que entende serem justas, equitativas e passíveis de aplicar a todos os Trabalhadores, no activo e na pré-reforma, as quais contribuem para melhorar no imediato as condições de vida dos Trabalhadores da CGD e das suas famílias.

A CE remeteu-se ao silêncio até ao dia 9 de Novembro de 2022, dia em que pelas 18h00 nos comunicou que iria divulgar um conjunto de medidas que estavam decididas, sem margem para negociação. Contudo essa informação só foi disponibilizada à CT, por via telefónica, na manhã do dia seguinte.

Das seis propostas apresentadas, nenhuma foi considerada de forma integral.

Aqui fica o quadro comparativo:

<i>Proposta da CT</i>	<i>Medida da CE</i>
Pagamento de um valor remuneratório complementar de 1.119,00€ a atribuir de uma só vez ou a distribuir mensalmente num período de 6 meses a contar do presente mês de Outubro.	Realização de um pagamento extraordinário, no mês de dezembro, de acordo com os seguintes escalões de rendimento mensal, considerando, para o efeito, todas as rubricas remuneratórias regulares e subsídio de refeição: <ul style="list-style-type: none"><li>• Rendimento &lt;= 1.500€ = Apoio 900€</li><li>• Rendimento 1.500€ &gt; e &lt; 2.700 Euros = Apoio 600€;</li><li>• Rendimento &gt; 2.700 Euros = Sem apoio.</li></ul>
Ajuste do subsídio de alimentação, com acréscimo diário de 4,00€ de modo a sustar a subida actual dos preços da alimentação, igualmente por um período de 6 meses.	Possibilidade de antecipar até 50% do Subsídio de Natal durante o 1.º Semestre de 2023 ou de recebimento da totalidade do Subsídio de Natal em duodécimos.
Redução do spread para 0% em todas as operações de crédito dos Trabalhadores da C.G.D., independentemente da natureza do crédito.	Majoração dos Prémios e Incentivos a pagar em 2023, em moldes a serem definidos.
Pagamento pela CGD do valor do passe mensal de transporte aos Trabalhadores que se utilizem o serviço de transportes públicos (até 40,00€), e nos locais em que não é possível a deslocação em transportes públicos a atribuição do mesmo valor de 40,00€ para ajuda na sua deslocação.	
Criação de mecanismos de protecção das subidas das taxas de juro definindo um tecto máximo de 2%, assumindo a CGD o valor excedentário, bem como a possibilidade de implementação de períodos de carência de capital e/ou alargamento de prazo.	
Possibilidade de consolidação de diferentes créditos existentes de forma a diminuir o impacto mensal no rendimento dos Trabalhadores.	



**Lucro da CGD sobe 61% para 692 milhões de euros até setembro e prevê "maior dividendo" de sempre**

A CE entende que nem todos os Trabalhadores têm sido afectados pela inflação, deixando de fora uma considerável fracção. Considera também a CE que a solução passa por antecipar remunerações futuras, o que atropela as melhores regras de gestão do orçamento familiar. Por último sugere que em 2023 poderá vir a existir uma majoração de prémios e incentivos, uma “promessa” vazia e que não é de aplicação universal.

Está certamente bem presente na memória recente de todos os Trabalhadores os enormes cortes nos pagamentos de prémios e incentivos ao longo do ano 2022, conforme reportamos nos comunicados CT nº. 11/2022 e 20/2022.

**Em suma, estas medidas representam uma mão cheia de nada e a outra mão cheia de coisa nenhuma. No imediato não ajudam nem resolvem os crescentes problemas dos Trabalhadores da CGD!**

Mais ainda considerando os resultados divulgados no dia 10/Novembro/2022, em que a CGD aumentou em 61% os lucros dos primeiros nove meses do ano, cujos lucros são os maiores até hoje alcançados e consequentemente, suplantam todo o sector bancário, é inaceitável e difícil de compreender que a CE entenda não ter condições para no imediato ir mais além nos apoios àqueles que são maiores obreiros desse feito histórico.

Recordando ainda que no início da escalada inflacionista a CT, perante os resultados apresentados pela CGD no primeiro semestre, inquiriu a CE sobre a possibilidade de decidir por sua iniciativa um aumento intercalar aos Trabalhadores. Na sequência os sindicatos apresentaram à CE uma proposta de revisão da tabela salarial de 2022, iniciativa publicamente apoiada pela CT no comunicado CT nº. 10/2022 e que representaria uma efectiva resposta à perda de poder de compra dos Trabalhadores da CGD.

Ainda sobre as propostas de âmbito social destacamos que durante este processo a CT não foi contactada por qualquer estrutura representativa dos Trabalhadores pelo que desconhecia quaisquer medidas por estas propostas, apesar de ter publicamente anunciado as suas acções e portanto essas estruturas eram conhecedoras das mesmas. Facto que lamentamos e registamos.

A CT também regista negativamente a opção da CE nestas matérias em considerar ouvir apenas uma estrutura representativa dos Trabalhadores, procedimento recorrente, não envolvendo as outras estruturas, o que revela um carácter segregador entre Trabalhadores.

A CT decidiu insistir com a CE na nossa proposta inicial pois considera que esta representa o efectivo e necessário apoio que os Trabalhadores da CGD necessitam, esperam e no mínimo merecem considerando ainda que seria da maior justiça o pagamento de igual valor a todos os trabalhadores, sem excepção tendo estes mesmos trabalhadores, a responsabilidade no atingir dos resultados agora divulgados.

Continuaremos a defender e esclarecer todos os Trabalhadores efectuando o acompanhamento deste e outros temas e a difundir informação sempre que se justifique.

***“Em tempos de embustes universais, dizer a verdade, torna-se um acto revolucionário.”***

António Guterres

Conta com a C.T., como sempre, para aconselhamento e acompanhamento de toda e qualquer situação.

## A COMISSÃO DE TRABALHADORES

Jorge Canadelo - Alexandra Nunes - Paula Santos - Carlos Pereira  
Carlos Cassagne - Paulo Gato - Vítor Alves





## UM SAQUE PREMEDITADO!

Os Trabalhadores da Rede Comercial de Particulares da Caixa Geral de Depósitos (C.G.D.) continuam a ser enganados. A última vez que isso se verificou, ocorreu a 27 de Outubro, tendo sido subtraído 59% do prémio relativo ao 2º. Ciclo Comercial de 2022.

Este é mais um dos lamentáveis exemplos das más práticas que a Gestão tem vindo a implementar, que prejudicam deliberadamente os Trabalhadores e os leva a sentirem-se desmotivados, desrespeitados e defraudados. Persistir nesta prática prejudicará certamente muitos outros no futuro.

Mas centremo-nos na questão de princípio. A justificação transmitida aos Trabalhadores pela Gestão para “dar o dito por não dito” ou seja, fixar o valor dos prémios para quem atingir os objectivos e depois de cumpridos, nalguns casos até ultrapassados, pagar apenas uma pequena parte, foi a mesma do passado, argumentando que o montante apurado para pagamento de prémios ultrapassa o valor orçamentado para esse fim.

A Comissão de Trabalhadores (C.T.) volta a questionar, uma vez que os cálculos dos prémios apurados superam as expectativas, podemos legitimamente concluir que a produção, igualmente superou as expectativas, gerando uma receita também superior à expectável.

Mais ainda afirmamos que, um orçamento eficiente e competente teria previsto um pleno cumprimento dos objectivos por parte de todos os Trabalhadores e, conseqüentemente, um pagamento de 100% do valor do prémio anunciado.

**Perante este facto, o argumento utilizado para redução dos prémios é obviamente desleal, desrespeitosa e ofensiva para com os Trabalhadores, configurando um acto indigno da Gestão duma empresa como a CGD.**

A Comissão Executiva (C.E.) insiste numa decisão de gestão sem qualquer fundamento e deixa, novamente, de honrar o compromisso que assume perante os Trabalhadores, com evidente perda de credibilidade como Gestão fiável num momento em que se antecipa um lucro recorde no exercício de 2022.

Relembramos que já no decurso do 2º. Ciclo Comercial de 2022 a C.G.D., emitiu um comunicado à CMVM a 27 de Maio de 2022, assumindo que “... a Caixa dispõe de uma situação financeira robusta e que a alteração do montante a entregar ao accionista **não prejudica a sua capacidade de cumprir** com os requisitos legais e regulamentares ...”.

A C.T. considera inaceitável a atitude e decisão da Gestão que desrespeita o trabalho e esforço dos Trabalhadores que diariamente contribuem para atingir os resultados alcançados, cumpridos quase sempre com prejuízo próprio e das suas famílias.

Uma vez mais se prova que, para esta Gestão, os Trabalhadores da CGD valem pouco ou nada, pois não obstante os excelentes resultados registados, as legítimas expectativas dos Trabalhadores são premeditadamente defraudadas.

A confiança, a transparência, a integridade, o profissionalismo, a responsabilidade e o rigor, que deveriam ser a imagem de marca da C.G.D. são repetidamente desrespeitados e desconsiderados por quem tem a responsabilidade máxima de os cumprir. Valores esses que constam da Carta de Missão aprovados pelo Acionista a 6 de Maio de 2019.

**Todo o processo que envolve o prémio de ciclo comercial permanece envolvido num manto obscuro, cuja falta de fiabilidade, objectividade e transparência são como o segredo “a alma do negócio”. Se não é assim vejamos: Qual é o valor do plafond definido? Que critérios foram considerados para a definição do mesmo? Como foram efectuados esses cálculos? Qual a sua base de incidência? Estas são perguntas cujas respostas trariam certamente ainda maior indignação pois constataríamos que o referido plafond acautela apenas o pagamento de 5% do prémio total expectável.**

**A C.E. viola reiteradamente os compromissos com os Trabalhadores da C.G.D. e os valores fundamentais insertos na Carta de Missão.**

Perante esta “política de desincentivos”, **os Trabalhadores não podem continuar** a por “o pé no pedal” e a fazerem “corridas” para alcançar objectivos, para que possam receber “incentivos” que são seus por direito e justiça mas que chegam sempre tarde e a más horas e subtraídos de valor e verdade. A falta de transparência e a ilusão são factores de exploração!!

Tudo faremos para denunciar esta situação. É de total justiça que os Trabalhadores vejam reposta a verdade e sejam regularizados os valores pagos parcialmente em todos os ciclos.

**A C.G.D. CONTINUA A FINANCIAR-SE COM TRABALHO NÃO PAGO!  
UMA INSTITUIÇÃO QUE SE QUER IDÓNEA E CUJOS VALORES NÃO PODEM SER POSTOS EM CAUSA TEM DE HONRAR OS SEUS COMPROMISSOS.**

Conta com a C.T., como sempre, para aconselhamento e acompanhamento de toda e qualquer situação.

### A COMISSÃO DE TRABALHADORES

Jorge Canadelo - Isabel Rodrigues - Alexandra Nunes - Paula Santos  
Carla Fernandes - Carlos Pereira - Carlos Cassagne  
Paulo Gato - Miguel Dias - Vítor Alves

O Observador

Lucros da Caixa disparam 65% no semestre para 486 milhões de euros

26.10.2022

Deleto Vivo

Lucros da CGD sobem 65% para 486 milhões de euros no 1º semestre

25.10.2022





**PROPOSTAS DE ÂMBITO SOCIAL.**

A Comissão de Trabalhadores (C.T.), face às condições conjunturais de aumento generalizado dos preços e conseqüente perda do poder de compra, associado ao aumento do montante mensal de encargos com os empréstimos a cargo, que pesam de forma inevitável na vida dos Trabalhadores e das suas famílias reduzindo de modo drástico o rendimento disponível desde o início do ano de 2022, entendeu requerer da Comissão Executiva (C.E.) um maior apoio na área social.

Para o efeito foram entregues do decurso da reunião com a C.E. no passado dia 25 de Outubro de 2022 um conjunto de propostas que visam diminuir o impacto da inflação no orçamento familiar e assim repor o poder de compra dos Trabalhadores da C.G.D. e aumentar a estabilidade social na Caixa.

A C.T. entende que a actual conjuntura financeira da C.G.D. possibilita implementar algumas medidas constituídas por apoios extraordinários, alguns deles temporários, que evidenciaria por parte da C.E. uma iniciativa digna de boas práticas e de responsabilidade social que aliás já foram realizadas por outras instituições bancárias.

As propostas foram as seguintes:

- Pagamento de um valor remuneratório complementar de 1.119,00€ a atribuir de uma só vez ou a distribuir mensalmente num período de 6 meses a contar do presente mês de Outubro.
- Ajuste do subsídio de alimentação, com acréscimo diário de 4,00€ de modo a sustentar a subida actual dos preços da alimentação, igualmente por um período de 6 meses;
- Redução do spread para 0% em todas as operações de crédito dos Trabalhadores da C.G.D., independentemente da natureza do crédito;
- Pagamento pela CGD do valor do passe mensal de transporte aos Trabalhadores que se utilizem o serviço de transportes públicos (até 40,00€), e nos locais em que não é possível a deslocação em transportes públicos a atribuição do mesmo valor de 40,00€ para ajuda na sua deslocação;
- Criação de mecanismos de protecção das subidas das taxas de juro definindo um tecto máximo de 2%, assumindo a CGD o valor excedentário, bem como a possibilidade de implementação de períodos de carência de capital e/ou alargamento de prazo;
- Possibilidade de consolidação de diferentes créditos existentes de forma a diminuir o impacto mensal no rendimento dos Trabalhadores.

Num ciclo da Caixa em que se prevêem atingir resultados históricos, não se compreenderá nem se encontrará justificação para que a Gestão não reconheça nem apoie os grandes obreiros desse feito, os Trabalhadores da C.G.D..

**O FUTURO E A SUSTENTABILIDADE DA C.G.D.  
PASSA INEGAVELMENTE PELOS SEUS TRABALHADORES!**

Conta com a CT, como sempre, para aconselhamento e acompanhamento de toda e qualquer situação.

**A COMISSÃO DE TRABALHADORES**

Jorge Canadelo - Isabel Rodrigues - Alexandra Nunes  
Paula Santos - Carla Fernandes - Carlos Pereira  
Carlos Cassagne - Paulo Gato - Miguel Dias - Vítor Alves

**Expresso**  
Santander avança com medidas para compensar subida da inflação já no final do mês



**Expresso**  
Bankinter dá apoios aos trabalhadores para aliviar efeito da subida da inflação



**CGD INTENCIONALMENTE ANALÓGICA**

A Comissão Executiva da CGD (C.E.) continua incapaz de implementar a utilização do “Livro de Ponto Electrónico” para todos os Trabalhadores que assim continuam a ser vítimas de um sistema de registo de presenças obsoleto, que permite a ausência de controlo do horário de trabalho, negando o legítimo direito do trabalhador à devida remuneração integral do tempo de trabalho realizado.

A reiterada recusa da C.E. em disponibilizar um controlo de horário electrónico a todos os trabalhadores, a exemplo do que se pratica desde há anos nos Serviços Centrais, com recurso a desculpas infundadas e a repetidas dificuldades de ordem técnica, permanece e arrasta-se no tempo.

Obviamente sabemos que existem vários intuitos que “motivam” essas dificuldades. Desde logo porque seria um sistema que colocaria em causa a decisão da Gestão na diminuição dos quadros de pessoal, pois revelaria que os mesmos se encontram gravemente deficitários obrigando os Trabalhadores a realizar reiteradamente trabalho suplementar para cumprir com as suas tarefas diárias, como é má prática da CGD com a complacência da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) no dever de fiscalização.

Só assim se percebe claramente os sucessivos atrasos na implementação do ponto electrónico, numa Caixa que se publicita como digital, e o objectivo de continuar a esconder a evidente ausência de registo do trabalho suplementar, o que, como consequência, se consubstancia no seu não pagamento, impondo o trabalho suplementar não remunerado, diminuindo em muito o valor real da remuneração mensal de cada trabalhador.

A Comissão de Trabalhadores da CGD (CT) entende que não existe base argumentativa para manter o status quo e exige, em nome da igualdade e da transparência no pagamento do valor do trabalho, a implementação do sistema de Ponto Electrónico para TODOS os Trabalhadores bem como a sua ligação à aplicação de registo de trabalho suplementar, sem possibilidade de manipular a realidade dos factos, de acordo com os interesses da Gestão.

A CT tem vindo ainda a alertar o poder político e a sociedade em geral através dos órgãos de Comunicação Social, para a realidade da situação social e laboral da CGD, como antítese do que é propagandeado pela CE e amplamente divulgado interna e externamente, apelando à intervenção dos diversos responsáveis para resolução dos problemas identificados e na defesa dos Trabalhadores e de uma CGD sólida e 100% pública, que garanta a capacidade operacional de cumprir a sua missão de banco público, de modo a que volte a ser a referência no sector financeiro português.

É necessário implementar práticas de gestão que apliquem inequivocamente, de forma clara e transparente, as leis do trabalho, para que se respeitem os Trabalhadores e se valorize e remunere todo o trabalho. Para tal é também preciso uma ACT activa e eficaz e não um regulador omissivo, passivo ou colaborante com o empregador.

A CT alerta todos os Trabalhadores para que, mesmo no registo de presenças manual, é fundamental que a informação registada corresponda ao horário efectivamente praticado, devendo ainda continuar a exigir o registo do trabalho suplementar (sobre este tema já emitimos alguns alertas no nosso comunicado 5/2022).

**RESPEITAR OS TRABALHADORES É VALORIZAR O TRABALHO.**

Conta com a C.T., como sempre, para aconselhamento e acompanhamento de toda e qualquer situação.

**A COMISSÃO DE TRABALHADORES**

Jorge Canadelo - Alexandra Nunes - Paula Santos - Carlos Pereira  
Carlos Cassagne - Miguel Peres - Paulo Gato - Vítor Alves

## NOTA À COMUNICAÇÃO SOCIAL

A Comissão de Trabalhadores da CGD (CT), no seguimento do encerramento de mais 23 Agências, por considerar pertinente o esclarecimento público, remeteu à Comunicação Social a seguinte nota:

### Nota à Comunicação Social

#### CT COERENTE NA DEFESA DUMA CGD 100% PÚBLICA FORTE E COM FUTURO.

A Comissão Executiva (CE) da Caixa Geral de Depósitos (CGD) persiste na aplicação de medidas que visam o emagrecimento da estrutura da CGD, mesmo depois do plano de reestruturação imposto pela DGComp, concluído em Dezembro de 2020 e que implicou uma redução de cerca de 200 agências.

A CE aprovou no passado dia 6 de Julho de 2022 o encerramento de mais 23 agências a ocorrer no final do mês de Agosto de 2022.

A CT encara este acto de gestão como desprovido de sentido para a sustentabilidade da Caixa Pública pondo em causa a missão de garantir o serviço público bancário a que está obrigada. Sobre esta matéria a CT da CGD tem a comunicar o seguinte:

1. Esta decisão apenas foi transmitida à Comissão de Trabalhadores da CGD (CT) no dia 8 de Agosto de 2022. A CE da CGD repete esta ilegalidade de forma recorrente e reiterada violando o estabelecido no artigo 427º n.º. 4 do Código do Trabalho (Lei 7/2009) que impõe o procedimento da solicitação de consulta prévia obrigatória à CT sobre esta matéria.
2. A CT decidiu requerer a intervenção da ACT junto da CE da CGD, pela forma como foi ignorado o previsto na lei e pela sonegação de informação relevante para permitir, de forma completa e fundamentada, o exercício dum parecer que a lei determina ser um direito inalienável das Comissões de Trabalhadores.
3. A CT não concorda com a decisão de gestão e emitiu parecer negativo relativamente à mesma. Fê-lo também fundamentando que um conjunto de informações fulcrais para a emissão desse parecer não foram facultadas e sem esses dados essenciais, apenas se releva a arbitrariedade da decisão.

Para além do incumprimento de preceitos legais e do comportamento exigível no plano institucional a cumprir pela CE da CGD se revestir dum carácter mínimo de relacionamento, descuidando a opinião dos trabalhadores sobre as medidas de gestão, nomeadamente mediante um maior envolvimento na consulta da estrutura que representa todos os trabalhadores quanto às decisões que afectam a empresa, os trabalhadores e a imagem da CGD, a postura da CE da CGD revela igualmente a inexistência de verdadeiro empenho em procurar, junto da CT, uma opinião construtiva das diversas medidas, mesmo se as disposições legais não o impuserem.

- A CGD é um Banco público com missão específica de cumprimento do serviço público bancário e tem uma enorme responsabilidade perante as populações (particulares e empresas) no assegurar desse serviço que não pode ser ignorada pela CE e pelo Governo (Tutela da CGD).
- Neste momento é visível o abandono das populações e a completa privação destas no acesso ao serviço bancário presencial e de proximidade como sempre foi apanágio da CGD, sem sinais de intervenção do Governo, que detém o poder e o dever para o fazer, considerando ser a CGD um Banco 100% capitais públicos.
- A CT está solidária com as manifestações flagrantes de desagrado das populações e de movimentos cívicos, bem como do poder local, declarando-os como prova cabal que clientes

e entidades institucionais não aceitam a decisão dos encerramentos e que esta medida está a provocar também um grave prejuízo à notoriedade e imagem da CGD.

- A CT em coerência com a sua posição transmitida à CE da CGD e aos trabalhadores expressou desde logo total solidariedade e apoio a todas as iniciativas que defendam a permanência das agências ao serviço das populações e empresas, desde logo disponibilizando-se para estar ao lado das populações e dos seus representantes eleitos contestando este acto de gestão cego e contraproducente para a sustentabilidade futura da CGD e a sua fulcral missão para o País.

- A CT igualmente considera inaceitável, num momento em que a CGD anunciou lucros de 486 milhões no 1º semestre de 2022, não se encontra qualquer fundamento que justifique a decisão de encerrar agências que apresentam rentabilidade positiva.

- A CT não aceita decisões e medidas não fundamentadas da CE que entendemos que podem colocar em causa no médio prazo o futuro e sustentabilidade da CGD sendo que as medidas lógicas e que são comprovadamente desnecessárias.

- A CT destaca como pertinente o impacto nas agências integradoras que recebem o negócio mas que não vêem o quadro de pessoal, já por si deficitário, aumentado na mesma proporcionalidade. Esta é uma mudança que implica um acréscimo de volume de trabalho para todos os Trabalhadores, que já se encontram neste momento sujeitos a uma enorme sobrecarga de trabalho em agências integradoras com um enorme fluxo de clientes, com longos períodos de espera no atendimento, algumas com espaço físico limitado onde esta sobrecarga irá aumentar os problemas estruturais existentes e diminuir a qualidade do serviço bancário.

- Salientamos também o impacto desta mudança com repercussões na vida pessoal e profissional de imensos Trabalhadores que são transferidos e recolocados noutros Órgãos de Estrutura (OE), acrescendo nalguns casos o impacto negativo nas suas carreiras, devido à imponderabilidade de assegurar manutenção das suas funções nos OE de destino.

Conclui e defende a CT, como sua apologia e objectivo, a reversão desta decisão apelando ao Governo intervenção enquanto Tutela da CGD. A CT manifesta ser urgente o alinhamento da CGD como um Banco ao serviço de Portugal, das suas populações, de clientes particulares e empresas, assegurando a TODOS um serviço bancário público e de proximidade e assume-se como defensora duma CGD mais forte e de futuro.

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA CGD.

**A CT continuará a denunciar os actos de gestão que colocam em causa a sustentabilidade e futuro da CGD e que a impedem de cumprir a sua missão de serviço público bancário.**

**A Caixa está a mudar ... para pior! É necessário e urgente inverter este caminho.**

**A COMISSÃO DE TRABALHADORES**

Jorge Canadelo - Isabel Rodrigues - Paula Santos  
Carla Fernandes - Carlos Pereira - Carlos Cassagne - Miguel Peres  
Paulo Gato - Miguel Dias - Vítor Alves

  
**Trabalhadores da CGD  
querem que Governo trave  
encerramento de mais 23  
agências**  
Comissão de Trabalhadores da CGD considera que a decisão de encerrar mais 23 agências é "insustentável de sentido para a sustentabilidade do banco, pondo em causa a missão de garantir o serviço público".

  
**CT da CGD quer que Governo trave encerramento de  
mais 23 agências**  
Reada, no, 02/01/2022 (lves) - A Comissão de Trabalhadores (CT) da Caixa Geral de Depósitos (CGD) apelou hoje à intervenção do Governo "enquanto tutela" do banco, para reverter a decisão de encerramento de mais 23 agências.

**Executive** 2 Jun 2022  
**CT da CGD quer que Governo trave encerramento de  
mais 23 agências**  
A Comissão de Trabalhadores (CT) da Caixa Geral de Depósitos (CGD) apelou hoje à intervenção do Governo, "enquanto tutela" do banco, para reverter a decisão de encerramento de mais 23 agências.  
"Conclui e defende a CT [...] a reversão desta decisão, apelando ao Governo intervenção enquanto tutela da CGD", le-se num comunicado divulgado.

**OBSERVADOR**  
**Comissão de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos  
quer que Governo trave encerramento de mais  
23 agências**  
A CT considera que a medida de gestão desprovida de sentido para a sustentabilidade da Caixa pública, pondo em causa a missão de garantir o serviço público bancário.

  
**CT da CGD quer que Governo trave encerramento  
de mais 23 agências**  
Para a Comissão de Trabalhadores, este é um "acto de gestão desprovido de sentido para a sustentabilidade da Caixa pública, pondo em causa a missão de garantir o serviço público bancário a que está obrigada".

**ENCERRAMENTOS SEM SENTIDO!  
GESTÃO SEM FUTURO?**

A Comissão Executiva (CE) continua a insistir no caminho do emagrecimento da estrutura da Caixa Geral de Depósitos (CGD), e irá levar a cabo mais um conjunto de encerramentos de agências apesar da redução de agências levada a cabo no decorrer do plano de reestruturação imposto à CGD e que finalizou em Dezembro de 2020 com menos 200 agências.

A CE aprovou em conselho no dia 6 de Julho de 2022 o encerramento de mais 23 agências mas esta decisão apenas foi transmitida à Comissão de Trabalhadores da CGD (CT) no dia 8 de Agosto de 2022. Desta forma a CE repete uma ilegalidade de forma recorrente e reiterada violando o estabelecido no artigo 427º n.º 4 do Código do Trabalho (Lei 7/2009) que impõe o procedimento da solicitação de **consulta prévia obrigatória** à CT sobre esta matéria.

A CT decidiu requerer a intervenção da ACT junto da CE da CGD, pela forma como foi ignorado o previsto na lei e pela sonegação de informação relevante para permitir, de forma completa e fundamentada, o exercício dum parecer que a lei determina ser um direito inalienável das Comissões de Trabalhadores.

A CT, tal como aconteceu em situações idênticas no passado, não concorda com esta decisão de Gestão e emitiu **parecer marcadamente negativo** relativamente a esta decisão. Fê-lo também fundamentando que um conjunto de informações fulcrais para a emissão desse parecer não foram facultadas, o que equivale a dizer que, sem esses dados essenciais, apenas se releva a arbitrariedade da decisão.

Desde logo realçamos o impacto nos Trabalhadores que são recolocados noutras OE, mudança com repercussões diversas na sua vida pessoal e profissional pois alguns Trabalhadores não continuarão a exercer as mesmas funções que exerciam, o que se reflectirá nas suas carreiras podendo este aspecto revelar-se muito prejudicial ao Trabalhador no futuro. Os Trabalhadores também devem exigir, tal como previsto nos Acordos de Empresa (AE) em vigor, que a CGD suporte o eventual acréscimo de custos que venham a ocorrer pelas transferências imprevistas que interferem na vida pessoal e familiar actual.

A CT destaca como pertinente o impacto nas agências integradoras que recebem o negócio mas que não vêem o quadro de pessoal, já por si deficitário, aumentado na mesma proporcionalidade. Uma mudança que implica um acréscimo de volume de trabalho para todos os Trabalhadores, que já se encontram neste momento sujeitos a uma enorme sobrecarga de trabalho em agências integradoras já com uma pressão constante de clientes, com longos períodos de espera no atendimento, algumas com espaço físico limitado e nas quais esta sobrecarga apenas irá aumentar os problemas já existentes e diminuir a qualidade do serviço bancário.

**A CGD é um Banco público com missão específica de cumprimento do serviço público bancário e tem uma enorme responsabilidade perante as populações (particulares e empresas) no assegurar desse serviço que não pode ser ignorada pela CE e pelo Governo (Tutela da CGD).**

Neste momento é visível o abandono das populações e a completa privação destas no acesso ao serviço bancário presencial e de proximidade como sempre foi apanágio da CGD, sem qualquer intervenção do Governo que detem o poder e o dever para o fazer considerando ser a CGD um Banco 100% capitais públicos.

As manifestações flagrantes de desagrado das populações e de movimentos cívicos, bem como do poder local, são a prova cabal que clientes e entidades institucionais não aceitam a decisão dos encerramentos e que esta está a provocar também um grave prejuízo à notoriedade e imagem da CGD junto de todos os portugueses.

**Expresso**  
19/08/2022  
CGD vai fechar 23 balcões no Porto, Lisboa e Coimbra. Trabalhadores serão realocados

**Fecho de 23 agências da CGD. PCP exige reversão do processo e quer ouvir Medina**



**Clientes protestam contra encerramento de mais um balcão da CGD**



19.08.2022

**Protestos intensificam-se contra o encerramento dos balcões da CGD**



**CGD. Polémica estala com fecho de balcões apesar de aumento de lucros**



Encerrar agências que apresentam rentabilidade positiva (mesmo depois de ao longo dos últimos anos parte do seu volume de negócio ter sido transferido para outros OE), num momento em que a CGD anunciou recentemente lucros de 486 milhões no semestre é no mínimo sem sentido. A CT expressou desde logo total solidariedade com todas as iniciativas que defendam a permanência das agências ao serviço das populações e empresas, disponibilizando-se para estar ao lado das populações e dos seus representantes eleitos contestando este acto de gestão cego e contraproducente para a sustentabilidade futura da CGD.

## **DEFENDER A CGD PÚBLICA, AO SERVIÇO DE PORTUGAL E DOS PORTUGUESES.**

Conta com a C.T., como sempre, para aconselhamento e acompanhamento de toda e qualquer situação.

### **A COMISSÃO DE TRABALHADORES**

Jorge Canadelo - Paula Santos - Carlos Pereira - Carlos Cassagne  
Miguel Peres - Paulo Gato - Vítor Alves



### **Barreiro | Manifestação contra encerramento do Balcão da CGD na quinta da Lomba**





## (MUITO) ABAIXO DA EXPECTATIVA !

O Sistema de Gestão de Desempenho (SGD) é um processo desequilibrado, ambíguo e que se arrasta no tempo de forma crónica. Os prazos definidos na Ordem de Serviço, nunca são cumpridos, nem tão pouco os desígnios que em Abril de 2017 eram divulgados na mensagem de apresentação são respeitados. Anunciava-se que o SGD pudesse “contribuir para o reforço da qualidade da nossa organização, o desenvolvimento das competências e crescimento profissional dos colaboradores”, mas neste quadro de objectivos, a montanha pariu um rato... .

*Nessa mesma mensagem, assinada pelo Presidente da Comissão Executiva, lia-se também que “O **sucesso** do SGD depende da utilização que lhe conseguirmos dar, da **melhoria** que introduzir na **comunicação** entre as hierarquias e os empregados, **na promoção de uma cultura de liderança inspiracional, autêntica, rigorosa**, que incite ao desenvolvimento de cada um e que **mantenha as equipas alinhadas, motivadas e envolvidas nos seus objectivos**”.*

**Isto é tudo o que o SGD não é.** Tais palavras não são mais do que retórica desmentida pela prática. Não basta escrever numa OS, a 9/2018, que se pretende “*alavancar o desenvolvimento das pessoas*” e “*reconhecer o contributo individual*”. É que das palavras aos actos vai um enorme caminho que claramente esta Comissão Executiva (CE) não quer percorrer. O actual SGD foi desenhado com objectivos bem diferentes desses e, ano após ano, temos a constatação evidente que nunca passou de um utensílio da Gestão.

A realidade do SGD é efectivamente outra, na senda de “*uma carta para Garcia*” onde se lê “*Nenhum homem triunfa, a não ser por meio de ameaças, ou forçando ou subornando outros homens para o ajudar*”. O que todos vivemos na CGD e sobressai também na avaliação é a cultura do medo e da ameaça, da pressão constante, da falta de transparência que obviamente se transforma em total desmotivação e acarreta graves consequências na saúde, no bem-estar e na vida pessoal e familiar dos Trabalhadores.

Como resultado das lacunas e ambiguidades do SGD destaca-se a avaliação negativa que é efectivamente uma ferramenta de gestão e que serve como arma intimidatória para, por exemplo, limitar o recurso à progressão de carreira, ao acesso ao crédito para empregados ou a outros benefícios sociais, tornando-se inaceitável esta múltipla penalização.

Estamos em Agosto de 2022, à semelhança de anos anteriores, o processo de SGD de 2021 ainda não se encontra finalizado:

- Nem todas as entrevistas foram efectivamente realizadas, como se mostra “habitual” – embora esteja prevista a sua obrigatoriedade em Ordem de Serviço – e, mesmo que não sejam realizadas, os trabalhadores são pressionados a fechar o processo mesmo não havendo entrevista e, caso não o façam, o processo é fechado administrativamente.
- Aguardamos a criação do Plano de Desenvolvimento Pessoal, obrigatório para empregados com classificação final abaixo da expectativa, que como o próprio SGD é muito pouco claro quanto à sua elaboração, funcionamento, acompanhamento e avaliação.
- Aguardamos a efectivação do questionário de feedback à hierarquia e seu respectivo relatório que já no ano transacto ficou “esquecido”.
- As reclamações formais apresentadas pelos Trabalhadores, tal como contemplado no ponto 9 da OS 9/2018, continuam por responder, estando já esgotados os prazos nela definidos.

O encerramento do SGD por parte do trabalhador, em que este tem de escolher uma opção, trata-se de mera estatística e manipulação, há muito denunciada pela CT. Por um lado a opção "Concordo" é colocada duas vezes ("Concordo" e "Concordo parcialmente") e o "Discordo" surge como uma opção única. Por outro lado, não existe um reflexo prático para os Trabalhadores que discordam da sua avaliação, ao contrário da expectativa que certamente fica criada.

**A CT alerta os trabalhadores para que não encerrem o seu processo de avaliação sem terem realizado a entrevista e caso discordem da classificação atribuída, que procedam à reclamação formal da avaliação de acordo com o ponto 9 da OS 9/2018, pois apenas tecer um comentário aquando do encerramento do processo é algo inócuo. Além disso, é opinião da CT que os trabalhadores só devem encerrar o seu processo de avaliação após a resposta à reclamação formal da avaliação, pois é do conhecimento da CT a pressão para encerrar o processo de avaliação para cumprir o calendário, argumentando que a reclamação formal da avaliação é um processo à parte, o que no nosso entendimento não se deve separar mas sim incluir.**

Prazos que não se cumprem, atrasos constantes, entrevistas que não se realizam, reclamações que dão em nada, pois nunca é dada razão ao trabalhador, processos inconsequentes e tarefas ignoradas, mas que impactam cada vez mais na vida e no futuro do trabalhador. **Este é o SGD que nos impõem e que, com justiça, podemos classificar de muito "abaixo do esperado".**

Com este desempenho, se o SGD fosse um "Trabalhador" da CGD, certamente teria destinado o seu futuro. Surgiria numa lista de trabalhadores descartáveis determinada pela CE, para lhe ser comunicada a retirada de benefícios remuneratórios, uma imposição de mobilidade geográfica ou ainda uma mudança funcional. Mas podia ser chamado a uma entrevista com uma proposta de PPR ou RMA.

**RESPEITAR E RECONHECER OS TRABALHADORES,  
VALORIZAR O TRABALHO,  
É DEFENDER O FUTURO DA CGD!**

**Conta com a Comissão de Trabalhadores, como sempre, para aconselhamento e acompanhamento de toda e qualquer situação. Contacta-nos !**

### **A COMISSÃO DE TRABALHADORES**

Jorge Canadelo - Isabel Rodrigues - Paula Santos  
Carla Fernandes - Carlos Pereira - Carlos Cassagne - Miguel Peres  
Paulo Gato - Miguel Dias - Vítor Alves





## A VERDADE A QUE TEMOS DIREITO ...

A Comissão de Trabalhadores da CGD (CT) tem vindo a desenvolver diversas iniciativas entre as quais pedidos de audiência a diversas entidades, partidos políticos e comissões parlamentares com o objectivo de transmitir aos diversos responsáveis a situação actual da C.G.D., o sentimento geral dos trabalhadores, procurar obter respostas e sinergias concretas em defesa do Banco Público e do seu papel fulcral na economia do País.

Até ao momento já ocorreram audiências com a Presidência da República, com os Grupos Parlamentares do Bloco de Esquerda, do Partido Social Democrata, do Partido Socialista e do Partido Comunista Português, e também com a Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão.

Foram também solicitadas audiências, das quais aguardamos resposta, ao Ministro das Finanças e aos Deputados Únicos do Partido Livre e do Partido Animais e Natureza bem como à Comissão de Orçamento e Finanças. Foi ainda solicitada audiência ao Sr. Primeiro-Ministro, à qual obtivemos resposta negativa, delegando o contacto no Sr. Ministro das Finanças.

Às diversas entidades que nos receberam foi entregue um memorando no qual se realiza uma resenha histórica dos últimos anos na CGD, o impacto negativo presente e futuro de diversas medidas implementadas, bem como da continuidade de políticas de gestão que em nada defendem os interesses da CGD, dos trabalhadores ou mesmo do nosso país e que não dignificam a CGD.

### **Plano de Reestruturação 2017-2020**

Imposição de um conjunto de medidas que enfraqueceu a CGD no contexto do sector bancário e a colocam numa situação de dificuldade operacional que, além de prejudiciais à sua imagem, a impedem de exercer na plenitude a sua missão de banco 100% público, num período em que assistimos a uma continuada degradação da reputação da banca resultante de práticas indevidas e reiteradas, eticamente reprováveis e especulativas.

### **Consequências da implementação do Plano de Reestruturação**

A diminuição drástica de trabalhadores, a redução da rede comercial e serviços centrais de suporte, a diminuição de horários e serviços disponibilizados, com o conseqüente impacto na capacidade de resposta a todos os clientes, com prejuízo evidente para o negócio mas claramente atenuado pelo empenho dos trabalhadores da CGD quase sempre em seu prejuízo próprio.

### **A Gestão pública posta em causa**

Na CGD a gestão de negócio é cada vez mais equiparada à banca privada fruto de posturas que revelam a descaracterização do banco público no plano ético e laboral. A constante exigência de uma actuação mais agressiva, sem consideração pela qualidade do serviço, focalizando-se apenas no cumprimento de objectivos, sob pena de penalizações ou retaliações por incumprimento dos níveis exigidos, usando a avaliação de desempenho ou recorrendo a ameaças veladas de mobilidade geográfica ou funcional. Também os sucessivos aumentos de preçário com impacto nos segmentos mais baixos da população trazem consequências objectivas na capacidade de cumprimento da missão de serviço público bancário a toda a população portuguesa.

### **Marketing e Publicidade enganosa da realidade na CGD**

O papel da Comunicação Social com efeito negativo para os trabalhadores da CGD por ter uma cobertura dos assuntos que valoriza o desempenho da Gestão da CGD, difunde a condição de privilegiados dos trabalhadores da CGD por declarações da Comissão Executiva, passando uma imagem de opulência dos trabalhadores e de paz social que não existe.

### ***A postura de assédio tem vindo a ganhar terreno na CGD***

O assédio laboral na CGD é uma realidade há muito existente mas com um agravamento substancial desde 2017, são cada vez mais frequentes e proliferam relatos de assédio laboral, criando um clima de medo e instabilidade nos trabalhadores, muito prejudicial à saúde, exponenciando os casos de burnout e baixas médicas.

### ***Plano Estratégico 2021-2024***

A situação actual na CGD continua a deteriorar-se por reiteração e insistência em continuar as políticas do passado mais e menos recente, agora por mera iniciativa de gestão dado que já não existe qualquer imposição das autoridades e reguladores, hipotecando e colocando em causa o futuro da Caixa pública. A Comissão de Trabalhadores preocupa a premência da necessidade de transparência na CGD e a iminente implementação de um novo plano estratégico, do qual desconhece o teor, as suas finalidades, a autoria e decisão do mesmo, nomeadamente qual o grau de envolvimento da tutela da CGD e do Governo no que concerne ao seu desenvolvimento e respectiva aprovação.

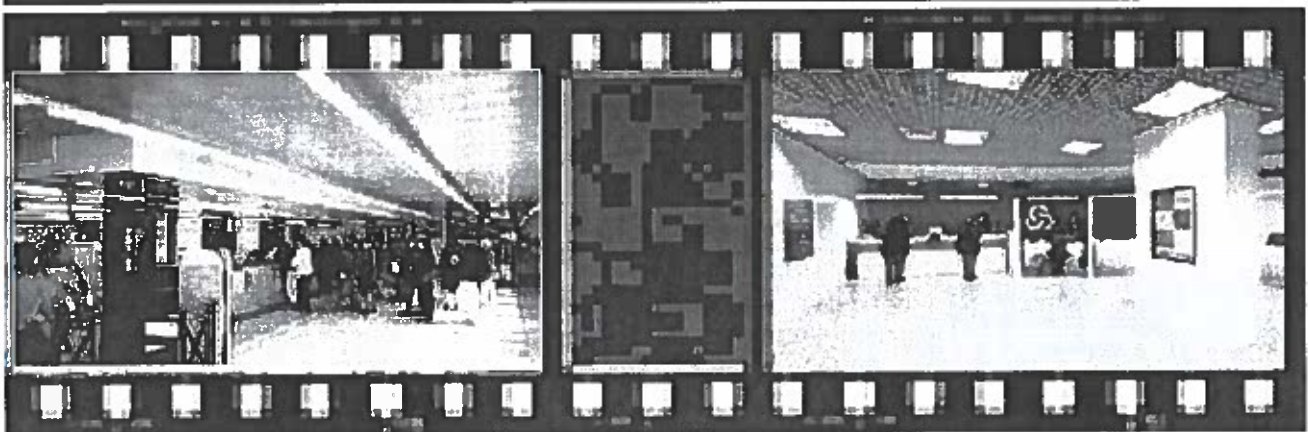
### ***Conclusões e intenções subjacentes***

Para a CT este caminho é inaceitável e incompatível com um Banco público nacional, pois a dimensão do quadro de pessoal e da estrutura orgânica já não dão garantias do cumprimento com rigor e com condições mínimas operacionais, de forma cabal e segura, das obrigações de suporte e apoio à economia nacional, de intervir no sector financeiro e de garantir o serviço público bancário às populações.

Ainda que com toda a pressão diária, os trabalhadores continuam a ter uma atitude de coragem e a fazerem um esforço muito grande, suplantando toda a instabilidade, dificuldades e problemas que lhes são permanentemente criados e continuam a resistir porque têm uma força incomensurável; a CT tudo fará no sentido de enaltecer o trabalho prestado pelos trabalhadores e irá pautar-se sempre por ser intransigente apenas no que respeita à defesa dos seus direitos e da CGD.

Face ao exposto, a intenção da CT é de alertar o poder político e a sociedade em geral para a realidade da situação social e laboral da CGD, como antítese do que é propagandeado e divulgado, apelando à intervenção nos vários âmbitos para resolução dos problemas identificados e na defesa dos Trabalhadores e de uma CGD sólida e pública, que se mantenha com capacidade de cumprir a sua missão e como referência ímpar no sector financeiro português.

***HONRAR A HISTÓRIA E A CULTURA DA CGD É  
DEFENDER O SEU FUTURO E OS TRABALHADORES!***



Conta com a C.T., como sempre, para aconselhamento e acompanhamento de toda e qualquer situação.

### **A COMISSÃO DE TRABALHADORES**

Jorge Canadelo - Paula Santos - Carlos Pereira - Carlos Cassagne  
Miguel Peres - Paulo Gato - Vítor Alves

**A MENTIROCRACIA E A FALTA DE ÉTICA!**

A Comissão de Trabalhadores (CT) vem novamente abordar o tema dos prémios, sprints e incentivos, na sequência dos mais recentes episódios, tal como o fez no passado recente através dos comunicados 15/2021 e 11/2022. Porquê? Porque de forma premeditada os Trabalhadores continuam a ser enganados e desrespeitados.

**“CICLOS E SPRINTS”**

No passado dia 26 de Junho ocorreram os pagamentos dos prémios do 1º. ciclo comercial de 2022 e dos sprints comerciais desse período. Uma vez mais os Trabalhadores da Rede Comercial de Particulares da C.G.D. não receberam o prémio pela totalidade, sendo que desta feita os cortes atingiram proporções ainda maiores. Os valores pagos sofreram uma diminuição de 74% face ao prometido!

A justificação reiterada é que o orçamento previsto foi ultrapassado. Aliás esta inovação da existência de orçamento e seus impactos na distribuição dos prémios foi curiosamente “divulgada” em letras muito pequeninas no ficheiro de Informação de Gestão (I.G.) produzido a 31 de Março, último dia desse ciclo com o seguinte teor (“O valor final da premiação a atribuir deve respeitar a dotação orçamental definida anualmente para o efeito ...”). O argumento utilizado para redução dos prémios é desonesto, injusto, sem transparência e desrespeitoso para com os Trabalhadores.

Mas então o orçamento para prémios não deve prever que todos os Trabalhadores consigam alcançar os objectivos propostos? Não é suposto que assim aconteça ou o valor disponibilizado foi sub-orçamentado?

Em qualquer dos casos, tendo os Trabalhadores cumprido os objectivos, são com toda a certeza os efectivamente prejudicados.

Perante estes factos a C.T. interveio junto da Comissão Executiva (C.E.), para que esta não defraude mais as legítimas expectativas dos Trabalhadores e proceda ao pagamento do valor integral dos prémios, até porque é público e assumido pela C.E. que “... a Caixa dispõe de uma situação financeira robusta”.

**“PRÉMIO DE DESEMPENHO”**

E o Prémio de Desempenho e Potencial, referente a 2021? Os Trabalhadores continuam à espera! A C.T. inquiriu junto da C.E., numa reunião do passado dia 21 de Junho, qual a data prevista de pagamento e quais os critérios subjacentes ao respectivo cálculo. A resposta foi que a data “poderia ser em breve e que os critérios não seriam divulgados à C.T. nem publicados em Ordem de Serviço, por este prémio ser uma decisão exclusiva da Gestão”.

Será o momento de todos os Trabalhadores se unirem e combaterem a ditadura da meritocracia (?) instalada. Cumpriremos o seu dever, dentro do horário e das suas capacidades humanas, dentro dos normativos e da Lei.

Perante esta política de “incentivos”, se os Trabalhadores tirarem “o pé do pedal” e fizerem uma pausa nas “corridas” onde se esgotam para alcançar objectivos, para perseguir ciclos de promessas vãs, aguardando incentivos que chegam tarde e a “conta-gotas” mas que são seus por direito e justiça, quem os poderá censurar?

**OS TRABALHADORES EXIGEM RESPEITO E RECONHECIMENTO!**

Conta com a C.T., como sempre, para aconselhamento e acompanhamento de toda e qualquer situação.

**A COMISSÃO DE TRABALHADORES**

Jorge Canadelo - Isabel Rodrigues - Paula Santos  
Carla Fernandes - Carlos Pereira - Carlos Cassagne - Miguel Peres  
Paulo Gato - Miguel Dias - Vítor Alves



## ISTO É GOZAR COM QUEM TRABALHA!

No passado dia 25 de Maio de 2022, os Trabalhadores da Rede Comercial de Particulares da Caixa Geral de Depósitos (C.G.D.) foram informados verbalmente pelas hierarquias que o prémio relativo ao 4º. Ciclo Comercial de 2021 seria finalmente pago no dia imediatamente seguinte, mas que os valores não seriam os inicialmente definidos para esse ciclo, pois teriam sofrido cortes que rondariam em média os 17%. Essa informação veio a confirmar-se nos montantes efectivamente creditados.

A justificação transmitida (também de forma verbal pelas hierarquias) aos Trabalhadores foi de que as verbas despendidas em prémios durante o ano 2021 superaram em 2,8 vezes o orçamentado para esse fim.

Ora, sendo que os cálculos de prémios apurados superaram as expectativas, podemos legitimamente concluir que a produção igualmente superou as expectativas, logo a receita também é superior à expectável. Perante este facto, o argumento utilizado para redução dos prémios é desleal e desrespeitoso para com os Trabalhadores.

Entramos assim numa reincidência em que a Comissão Executiva (C.E.) altera as regras do jogo depois da conclusão do Ciclo Comercial (situação que já tinha igualmente ocorrido no primeiro ciclo de 2021) e deixa, novamente, de honrar os compromissos que assume perante os Trabalhadores.

Relembramos que no que respeita ao exercício do ano 2021 a C.G.D. previa entregar ao accionista 200 M€ em dividendos, montante esse que foi corrigido logo em Abril de 2021 para 241 M€. Mas não fica por aqui, há mais!

A C.G.D., emitiu um comunicado à CMVM na passada sexta-feira, 27 de Maio de 2022, a informar que aprovou o reforço da verba a distribuir a título de dividendos com a distribuição de um montante adicional, no valor de 137 M€, justificando que "... a **Caixa dispõe de uma situação financeira robusta** e que a alteração do montante a entregar ao acionista não prejudica a sua capacidade de cumprir com os requisitos legais e regulamentares ...".

Ainda nesse comunicado pode ler-se que "Nos termos desta proposta a Caixa Geral de Depósitos, S.A. procederá à entrega ao Estado Português, na qualidade de seu acionista único, de um valor total de 378 M€."

O orçamento para prémios está ultrapassado mas em simultâneo é possível pagar dividendos extraordinários de 137 M€. Se dúvidas houvesse, agora é claro que o valor atribuído pela Gestão aos Trabalhadores da C.G.D., é pouco ou quase nenhum, tendo em conta os resultados obtidos pela C.G.D., fruto do esforço e dedicação diários dos Trabalhadores.

Assim, vem a C.T. repudiar esta atitude e decisão da Gestão que discrimina os Trabalhadores, defrauda as expectativas criadas e desrespeita o trabalho e esforço de todos os que diariamente contribuem para que seja possível atingir os resultados apresentados, quase sempre em prejuízo próprio e das suas famílias.

É da mais elementar justiça que os Trabalhadores vejam reposta a verdade e no mais curto espaço de tempo sejam regularizados os valores pagos de acordo com as regras definidas inicialmente.

### Expresso

Caixa Geral de Depósitos sobe lucros em 19% para 583 milhões em 2021



Caixa Geral de Depósitos reforça dividendos ao Estado para 378 milhões

"Situação financeira robusta" permite um reforço em 137 milhões face aos dividendos inicialmente previstos, diz o banco público.

### OBSERVADOR

Caixa Geral de Depósitos aumenta lucros do primeiro trimestre em 80%, para 146 milhões de euros

Os resultados da Caixa Geral de Depósitos para o primeiro trimestre de 2022 foram de 146 milhões de euros, um aumento de 80% em relação ao mesmo período do ano anterior. Os resultados da Caixa Geral de Depósitos para o primeiro trimestre de 2021 foram de 81 milhões de euros.

**OS TRABALHADORES MERECEM RESPEITO!  
A C.G.D. SEMPRE FOI UMA INSTITUIÇÃO IDONEA.  
A C.E. TAMBÉM TEM DE O SER E HONRAR OS SEUS COMPROMISSOS.**

Conta com a C.T., como sempre, para aconselhamento e acompanhamento de toda e qualquer situação.

### A COMISSÃO DE TRABALHADORES

Jorge Canadelo - Isabel Rodrigues - Paula Santos  
Carla Fernandes - Carlos Pereira - Carlos Cassagne - Miguel Peres  
Paulo Gato - Miguel Dias - Vítor Alves



## AUMENTO REAL DOS SALÁRIOS

O aumento do custo de vida é uma realidade indesmentível, a perda do poder de compra já foi uma realidade em 2021 quando a inflação registada nesse ano foi de 1,30% a contrastar com a revisão da tabela salarial cujo aumento médio ponderado de 0,92% acordado entrou em vigor em Janeiro último. Nesse mesmo ano 2021 a C.G.D. apresentou lucros de 583 M€.

No contexto actual o cenário continua a agravar-se, a taxa de inflação homóloga em Portugal acelerou para 7,2% em Abril, o valor mais elevado desde 1993 e que representa um aumento de 1,9 pontos percentuais (p.p.) face ao mês anterior, mostram os dados divulgados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE).

Na actual conjuntura, a C.G.D. volta a registar no primeiro trimestre de 2022 um aumento dos lucros em 80,00%, para 146 M€.

Contudo a paz social na empresa e a responsabilidade da Comissão Executiva para com os trabalhadores da C.G.D., permanecem esquecidas neste modelo de gestão.

A C.T. entende que é urgente e necessário o aumento dos rendimentos dos trabalhadores para valores acima da inflação. Assim, esta C.T. declara-se, obviamente, solidária com reivindicações e acções de luta, que os sindicatos, no seu âmbito levem a cabo, face à situação socioeconómica já referida.

É da mais elementar justiça que se corrijam de imediato os valores da tabela salarial de 2022, devolvendo o poder de compra aos trabalhadores e reconhecendo o seu mérito nos resultados alcançados.

Cabe também à tutela, que em Abril de 2022 recebeu dividendos no valor de 241 M€, exigir da CE essa medida para que a C.G.D. seja também nesta área uma referência e aplique uma política de valorização salarial que contribua para o impulsionar da economia e do reconhecimento dos trabalhadores.

## É MERECIDO, É JUSTO E OPORTUNO!

Conta com a C.T., como sempre, para aconselhamento e acompanhamento de toda e qualquer situação.

### A COMISSÃO DE TRABALHADORES

Jorge Canadelo - Paula Santos  
Carlos Pereira - Carlos Cassagne - Miguel Peres  
Paulo Gato - Vítor Alves

**Expresso**

Caixa Geral de Depósitos sobe lucros em 19% para 583 milhões em 2021

negocios

INE confirma inflação média de 1,3% em 2021

CGD e sindicatos acordam aumentos salariais de 0,90% em 2021 e de 0,92% em 2022

ECCO

INE confirma que inflação em Portugal acelerou para 7,2% em abril

OBSERVADOR

Caixa Geral de Depósitos aumenta lucros do primeiro trimestre em 80%, para 146 milhões de euros

Publicado em 2022-05-23 às 10:00:00. Última actualização: 2022-05-23 às 10:00:00. Copyright © 2022. Todos os direitos reservados. C.G.D. Caixa Geral de Depósitos. C.P. 1000-001 Lisboa. Portugal. Caixa Geral de Depósitos. C.P. 1000-001 Lisboa. Portugal.

ECCO

Cheque para Medina: Caixa paga dividendo de 241 milhões ao Estado



COMUNICADO Nº 09/2022

14 de Abril de 2022

**AS PRÁTICAS DE ASSÉDIO TÊM DE SER BANIDAS DA CGD!**

A Comissão de Trabalhadores (CT), tendo recebido inúmeros relatos e provas relativamente a casos de assédio na CGD, os quais incidem maioritariamente na Rede Comercial, não pode deixar de abordar esta preocupante matéria.

As cargas inadmissíveis de volume de trabalho que visam o cumprimento cego de objectivos inatingíveis impostos aos trabalhadores pela Gestão com quadros de pessoal cada vez mais reduzidos, não podendo ser uma justificação para a prática de assédio são, sem dúvida, um dos seus catalisadores.

O contexto de continuidade dos programas de PPR/RMA para 2022, aos quais a CT deu parecer negativo, é um sinal claro de que a redução forçada de Trabalhadores prossegue sem considerar a forte e esgotante pressão exercida sobre os que ficam, não equacionando as consequências para a CGD a vários níveis.

Os Trabalhadores que saem fazem-no sob coação temendo o pior se ficarem. A CT denuncia a forma de pressão psicológica exercida sobre os Trabalhadores, como por exemplo o "carregar no botão" aos 55 anos, sob pena de serem penalizados de forma inaceitável. De resto, quando o processo de PPR ou RMA é despoletado pela CGD é transmitido oralmente ao Trabalhador, na habitual reunião com DPE e "facilitadores externos", as repercussões profissionais e pessoais que a não-aceitação da saída "voluntária" pode acarretar. Numa estratégia de "ou vai agora ou não sabemos o que lhe poderá acontecer...", os Trabalhadores são assim aliciados para que se possam cumprir os designios da Gestão.

A denúncia de casos só não é mais volumosa porque os Trabalhadores se sentem inseguros em apresentar queixa formal do assédio de que são vítimas. A impunidade de quem prevarica e a atitude de desinteresse e desresponsabilização total da CGD sobre as vítimas de assédio, levam a uma deterioração do ambiente e das relações de trabalho e à acumulação de baixas médicas, nocivas para os trabalhadores e para a CGD. Sabemos que a denúncia é o passo mais difícil mas o clima de assédio é hoje na CGD uma realidade indifereçável. Por isso mesmo, apelamos aos Trabalhadores que não se resignem e se unam entre si e às Estruturas de Representação Colectiva dos Trabalhadores, no combate a este flagelo que, a continuar, destruirá Trabalhadores e a própria CGD.

**Os Trabalhadores que sejam alvo de tratamento passível de se identificar como assédio devem contactar e relatar estes comportamentos à CT e às suas estruturas sindicais para que se avaliem as medidas a tomar para combater esta prática criminosa.**

**A CT aconselha a todos os Trabalhadores vítimas de assédio a manter um registo detalhado de todas as ocorrências com datas, horas, locais, testemunhas. Devem também guardar todas as mensagens que tenham, sejam digitais ou não, por constituírem prova fundamental.**



No nosso entendimento, o dever da Caixa é prevenir o assédio e erradicar definitivamente comportamentos desviantes que só prejudicam os Trabalhadores envolvidos, o ambiente de trabalho e a própria CGD.

Aconselhamos que os Trabalhadores apresentem queixa formal nos seguintes organismos:

- Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) - 300 069 300 ou [www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt);
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) - 800 204 684 ou [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).

No contexto da CGD, o Trabalhador tem igualmente meios de exposição que se encontram plasmados em normativo interno.

**POR TI, POR TODOS OS TRABALHADORES E PELA PRÓPRIA CGD,  
DENUNCIA AS PRÁTICAS DE ASSÉDIO!  
DIZ NÃO AO MEDO E DEFENDE A TUA DIGNIDADE.**

Conta com a CT, como sempre, para aconselhamento e acompanhamento de toda e qualquer situação.

**A COMISSÃO DE TRABALHADORES**

Jorge Canadelo - Isabel Rodrigues - Alexandra Nunes - Paula Santos  
Carla Fernandes - Carlos Pereira - Carlos Cassagne - Miguel Peres  
Paulo Gato - Miguel Dias - Vítor Alves