

COMISSÃO DE TRABALHO, SEGURANÇA SOCIAL E INCLUSÃO – XV LEGISLATURA

**Petição n.º 26/XV/1.ª** — Contabilização na carreira dos trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos dos anos de 2013 a 2016,

Relatora da Petição n.º 26/XV/1.ª: **Deputada Lina Lopes**

Delegação do STEC

- Pedro Messias - Presidente da Direção – [pedro.messias@stec.pt](mailto:pedro.messias@stec.pt)
- Joana Friezas – Vogal da Direção – [joana.friezas@stec.pt](mailto:joana.friezas@stec.pt)
- Tiago Serrano - Vogal da Direção – [tiago.serrano@stec.pt](mailto:tiago.serrano@stec.pt)

## **ANOS 2013 A 2016**

**O direito à contagem dos anos de 2013 a 2016 (4 anos) para efeitos de progressão na carreira, para os quais nunca foram exigidos quaisquer efeitos retroativos em termos de reparação financeira.**

A Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado 2013), estabeleceu, no seu artigo 35º, a proibição de valorizações remuneratórias no ano de 2013 para os trabalhadores do setor público, administrativo e empresarial, prescrevendo, nomeadamente, no nº 12 e 23 deste artigo, o seguinte:

*“12 — O tempo de serviço prestado durante a vigência do presente artigo, pelo pessoal referido no n.º 1, não é contado para efeitos de promoção e progressão, em todas as carreiras, cargos e ou categorias, incluindo as integradas em corpos especiais, bem como para efeitos de mudanças de posição remuneratória ou categoria nos casos em que estas apenas dependam do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito.*

*(...)*

*23 — O regime fixado no presente artigo tem natureza imperativa, prevalecendo sobre quaisquer outras normas legais ou convencionais, especiais ou excecionais, em contrário, não podendo ser afastado ou modificado pelas mesmas.”*

Nos anos que se seguiram, até 2016 inclusive, as referidas disposições legais mantiveram-se em vigor naqueles precisos termos, por força das seguintes normas:

- Em 2014 – nºs 15 e 23 do artigo 39º da Lei nº 83-C/2013, de 31 de dezembro;
- Em 2015 – nºs 13 e 21 do artigo 38º da Lei nº 82-B/2014, de 31 de dezembro;
- Em 2016 – nº 1 do artigo 38º da Lei nº 7-A/2016, de 30 de março.

Ou seja, a limitação à contagem do tempo para efeitos de promoção e progressão vigorou para os trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos, no período decorrido desde 1 de janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2016.

Em dezembro de 2016, é publicada a Lei 42/2016, de 28/12, que aprova o Orçamento do Estado para o ano de 2017, onde nos seus artigos 19º e 21º confirma que as restrições que constavam dos artigos 38º a 42º, 44º a 46º e 73º da Lei nº 82-B/2014, de 31/12, **deixam de se aplicar aos trabalhadores da CGD**, bem como às demais empresas do Grupo CGD que integram o Setor Empresarial do Estado, os constrangimentos que vigoraram nos anos de 2013 a 2016, nomeadamente no que respeita à contagem de tempo para efeitos de promoção e progressão, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2017.

Deste modo, **a referida Lei 42/2016, de 28/12**, que aprovou o Orçamento do Estado para o ano de 2017, veio reconhecer os trabalhadores da CGD como trabalhadores do setor financeiro, ou seja, bancários, e que aquelas restrições, salariais e de carreira, nunca lhes deveriam ter sido aplicadas. Aliás, estas restrições não foram aplicadas aos restantes trabalhadores do setor bancário em Portugal.

A partir de 2017/01/01, os constrangimentos salariais e outros deixaram de se aplicar aos trabalhadores da CGD. Contudo, **ficou por resolver a questão da contabilização dos anos de 2013 a 2016**, que serviu para a contagem de tempo da reforma, serviu para atribuição de diuturnidades, serviu para contagem e atribuição do Prémio de Antiguidade, serviu para avaliação de desempenho, mas não serve para efeitos de progressão na carreira.

3

A partir da entrada em vigor do disposto nos artigos 19º e 21º da Lei nº 42/2016, nada obsta à plena aplicação do disposto no Acordo de Empresa (AE), livremente assinado entre o STEC e a CGD, nomeadamente o previsto nas cláusulas 16ª e 17ª daquele Acordo. Com efeito:

As citadas normas que, nos anos de 2013 a 2016, impediram a contagem do tempo decorrido nesses anos para efeitos de promoção e progressão não tiveram outro intuito que não fosse o de impedir que, durante o período em que Portugal esteve sujeito ao Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), os trabalhadores do setor público beneficiassem, nesse período, de forma automática e com base, apenas, no decurso do tempo, de quaisquer melhorias remuneratórias.

A referência específica, nas citadas disposições legais, a estas promoções e progressões deve-se, naturalmente, ao facto de se tratar de direitos previamente estabelecidos, em normas legais ou convencionais, que se venceriam no decurso do referido PAEF, e não da proibição genérica de atribuição de outras melhorias remuneratórias.

Em parte alguma se estabelece que esses anos não seriam contados no seu decurso, nem em altura posterior, o que constituiria, aliás, uma penalização vitalícia dos trabalhadores, geradora de iniquidades totalmente injustificadas.

Na verdade, o que se pretendeu com as referidas normas de condicionamento das promoções e progressões, durante o período em causa, foi a **suspensão** do pagamento das promoções e progressões salariais que se venceriam durante esse período.

Ou seja, para além das medidas destinadas a reduzir temporariamente a despesa pública, através de reduções do valor das retribuições e pensões no setor público, foram tomadas medidas destinadas a suspender temporariamente o seu crescimento, mesmo nos casos em que esse crescimento resultasse da concretização de direitos previamente estabelecidos através de convenções coletivas de trabalho, como seriam os casos de prática de quaisquer atos inovatórios legítimos, de que resultasse agravamento da despesa, proibindo-os temporariamente, ou cumprimento de normas estabelecidas através da negociação de convenções coletivas de trabalho, de que resultasse agravamento da despesa, suspendendo a sua aplicação.

Findo o período de condicionamento, todas as prestações que haviam sofrido cortes e os direitos que haviam ficado suspensos regressaram à situação que se verificaria se não tivesse existido o período de condicionamento.

E tal como aconteceu em relação às demais prestações, também em relação às promoções e progressões, cujo direito se venceu durante o período de condicionamento mas ficou suspenso, o legislador estabeleceu a sua recuperação de forma faseada, prescrevendo nos números 2, 3 e 4 do artigo 21º da Lei nº 42/2016 que:

*2 - ao setor público empresarial é aplicável o disposto em instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, quando existam, em matéria de subsídio de refeição, trabalho extraordinário ou suplementar e trabalho noturno.*

*3- Relativamente às restantes matérias abrangidas pelos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho referidos no número anterior, os direitos adquiridos são repostos em 50% em julho de 2017 e em 50% a 1 de janeiro de 2018, sem efeitos retroativos.*

*4- O previsto no número anterior produz efeitos com a entrada em vigor da presente lei e salvaguarda os direitos adquiridos desde a suspensão dos instrumentos de regulamentação coletiva, não havendo lugar a quaisquer pagamentos a título de retroativos.*

Ora, os direitos adquiridos a que se referem os nºs 3 e 4 são, justamente, os direitos como as progressões e promoções previstos nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, que foram adquiridos durante o período de suspensão dessas convenções mas não foram efetivados durante esse período por estar vedada essa efetivação.

E mais, as normas legais proibiam a contagem do tempo para efeitos de promoções e progressões *“nos casos em que estas apenas dependam do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito.”*

Ora, em relação às promoções por mérito, previstas nos nº 1, 2 e 3 da cláusula 17ª do AE não dependiam, em qualquer medida, do decurso de qualquer período, tendo por base, apenas, o mérito evidenciado pelos trabalhadores, assim, como as promoções previstas no nº 4 da cláusula 17ª, não dependiam apenas do posicionamento no nível anterior por um determinado número de anos, mas também do mérito evidenciado.

5

E com a entrada em vigor da revisão do AE, publicada no BTE nº 4, de 2016.01.29, **todas as promoções** passaram a depender não apenas do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito, mas das **avaliações positivas de desempenho em, pelo menos, 50% dos anos de permanência no nível em que se encontrem posicionados.**

Assim, o tempo decorrido nos anos de 2013 a 2016, inclusive, passou a ser relevante para efeitos das promoções previstas na cláusula 16ª apenas nos casos em que os trabalhadores reúnam a outra condição exigida, isto é, desde que *“registem avaliações positivas de desempenho em, pelo menos, 50% dos anos de permanência no nível em que se encontrem posicionados, com arredondamento superior”*.

Pelo que, é nossa convicção, sempre teria deixado de operar, em relação a esses anos, a proibição anteriormente estabelecida nas referidas normas legais de condicionamento.

E quanto à avaliação de desempenho, dizer que na CGD e demais empresas do Grupo CGD, vigora um sistema de avaliação do desempenho profissional de todos os trabalhadores ao seu serviço, desde data

anterior a 2013, instituído e aprovado pela própria CGD, mediante regulamento interno, nomeadamente para os efeitos previstos nas citadas cláusulas do AE.

Ou seja, mesmo nos anos de 2013 a 2016 o processo de avaliação dos trabalhadores da CGD e das Empresas do Grupo CGD, foi plenamente aplicado.

Apesar de todos os esforços feitos pelo STEC - Sindicato Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD, sindicato mais representativo na Empresa, junto da Administração da CGD, a verdade é que não se conseguiu vencimento desta causa que se entende da mais elementar justiça.

A via judicial, onde se esgotaram todas as instâncias, também não se mostrou favorável à reposição daqueles 4 anos na carreira dos trabalhadores.

Passados todos estes anos, e findo o plano de recapitalização da CGD de 2017/2020, com o êxito e sucesso que publicamente foi reconhecido, fruto do trabalho, resiliência e empenho de todos os trabalhadores da CGD que todos os dias “vestem a camisola” por esta Empresa, o que assistimos é a uma tremenda injustiça de tratamento e discriminação, violando princípios consagrados na Constituição Portuguesa.

Com efeito, apesar da perentoriedade dos sucessivos Orçamentos de Estado que determinavam a não consideração dos anos em apreço para quaisquer efeitos (progressão, promoção, etc.), a verdade é que a Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (Orçamento do Estado para 2018) veio consagrar, e bem, no seu artº 18º, relativamente à carreira e estatuto remuneratório dos trabalhadores do setor público, a contabilização de todo o tempo anterior a 2018, embora com efeitos financeiros apenas para o futuro.

O diploma, admite-se que na tentativa de repor certa justiça, vai até mais longe ao determinar que aos trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado, é atribuído um ponto por cada ano não avaliado, e mais ainda, que nas alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório a efetuar após a entrada em vigor daquela lei, quando o trabalhador tenha acumulado até 31 de dezembro de 2017 mais do que os pontos legalmente exigidos para aquele efeito, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório.

A verdade é que sobre esta matéria (contabilização dos anos de 2013 a 2016), os sucessivos Orçamentos de Estado desde 2017, sempre se esqueceram dos trabalhadores CGD, o que é uma tremenda injustiça.

Diga-se que o STEC nas sucessivas tentativas que vem fazendo para que seja aplicado o mesmo critério que aos trabalhadores da função pública, e reposta justiça, sempre afirmou não se pretender quaisquer efeitos financeiros retroativos, propondo, até, que esta recuperação poderia ser de modo faseado, nos mesmos moldes, aliás, do que foi feito para os funcionários públicos.

Não menos importante sobre esta matéria, foi a **recomendação feita ao Governo pela Assembleia da República (Resolução da AR nº 1/2018, de 2018/01/02)**, para em diálogo com os sindicatos, **garanta que, nas carreiras cuja progressão depende também do tempo de serviço prestado (como é o caso dos trabalhadores da CGD), seja contado todo esse tempo, para efeitos de progressão na carreira e da correspondente valorização remuneratória.**

Face ao exposto, entendemos que é urgente e legítima a aspiração a justa reparação desta injustiça perante os trabalhadores desta grande Instituição que é a Caixa Geral de Depósitos, que sempre contribuíram com o seu esforço, empenho, dedicação e sentido de missão, no apoio a famílias e empresas de Portugal e de todos os portugueses.

## **Sumário:**

1 - A Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado 2013), estabeleceu, no seu artigo 35º, a proibição de valorizações remuneratórias no ano de 2013 para os trabalhadores do setor público, administrativo e empresarial, prescrevendo, nomeadamente, no nº 12 e 23 deste artigo, que *"... o tempo de serviço prestado durante a vigência do presente artigo, pelo pessoal referido no n.º 1, não é contado para efeitos de promoção e progressão, em todas as carreiras, cargos e ou categorias, incluindo as integradas em corpos especiais, bem como para efeitos de mudanças de posição remuneratória ou categoria nos casos em que estas apenas dependam do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito.*

2 - Referindo o nº 23 daquele artigo que *"O regime fixado no presente artigo tem natureza imperativa, prevalecendo sobre quaisquer outras normas legais ou convencionais, especiais ou excecionais, em contrário, não podendo ser afastado ou modificado pelas mesmas."*



3 - Nos anos que se seguirem, até 2016 inclusive, as referidas disposições legais mantiveram-se em vigor naqueles precisos termos, por força das seguintes normas:

- Em 2014 – nºs 15 e 23 do artigo 39º da Lei nº 83-C/2013, de 31 de dezembro;
- Em 2015 – nºs 13 e 21 do artigo 38º da Lei nº 82-B/2014, de 31 de dezembro;
- Em 2016 – nº 1 do artigo 38º da lei nº 7-A/2016, de 30 de março.

4 - Em dezembro de 2016, é publicada a Lei 42/2016, de 28/12 (OE 2017), onde nos seus artigos 19º e 21º confirma que as restrições anteriores **deixam de se aplicar aos trabalhadores da CGD**, nomeadamente no que respeita à contagem de tempo para efeitos de promoção e progressão, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2017.

5 - A partir de 2017/01/01, os constrangimentos salariais e outros deixaram de se aplicar aos trabalhadores da CGD, ficando **por resolver a questão da contabilização dos anos de 2013 a 2016** para efeitos de progressão na carreira.

6 - A partir da entrada em vigor do disposto nos artigos 19º e 21º da Lei nº 42/2016, nada obsta à plena aplicação do disposto no Acordo de Empresa (AE), nomeadamente a contabilização dos anos de 2013 a 2016, até por que em parte alguma se estabelece que esses anos não seriam contados no seu decurso, nem em altura posterior, o que constituiria, aliás, uma penalização vitalícia dos trabalhadores, geradora de iniquidades totalmente injustificadas.

7 - Findo o período de condicionamento, todas as prestações que haviam sofrido cortes e os direitos que haviam ficado suspensos regressaram à situação que se verificaria se não tivesse existido o período de condicionamento.

8 - As normas legais proibiam a contagem do tempo para efeitos de promoções e progressões *“nos casos em que estas apenas dependam do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito.”*

9 – Não é o caso em relação às promoções por mérito, que apenas dependiam do mérito e não do tempo de serviço prestado, bem como outras que dependiam não apenas do posicionamento no nível anterior por um determinado número de anos, mas também do mérito evidenciado.



10 - Com a entrada em vigor da revisão do AE, publicado no BTE nº 4, de 2016.01.29, **todas as promoções** passaram a depender não **apenas de determinado período de permanência**, mas igualmente das **avaliações positivas de desempenho**.

11 - Na CGD e demais empresas do Grupo CGD, vigora um sistema de avaliação do desempenho profissional de todos os trabalhadores ao seu serviço, desde data anterior a 2013, instituído e aprovado pela própria CGD, mediante regulamento interno, nomeadamente para os efeitos previstos nas citadas cláusulas do AE. Ou seja, mesmo nos anos de 2013 a 2016 o processo de avaliação dos trabalhadores da CGD foi plenamente aplicado.

12 - Apesar de todos os esforços feitos pelo STEC - Sindicato Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD, sindicato mais representativo na Empresa, junto da Administração da CGD, a verdade é que não se conseguiu vencimento desta causa que se entende da mais elementar justiça.

13 – A Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (Orçamento do Estado para 2018) veio consagrar, e bem, no seu artº 18º, relativamente à carreira e estatuto remuneratório dos trabalhadores do setor público, a contabilização de todo o tempo anterior a 2018, embora com efeitos financeiros apenas para o futuro.

14 - O diploma determina, até, que aos trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado, é atribuído um ponto por cada ano não avaliado.

15 – E que nas alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório a efetuar após a entrada em vigor daquela lei, quando o trabalhador tenha acumulado até 31 de dezembro de 2017 mais do que os pontos legalmente exigidos para aquele efeito, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório.

16 – Porém, os sucessivos Orçamentos de Estado desde 2017, **sempre se esqueceram dos trabalhadores CGD, o que é uma tremenda injustiça.**

17 - O STEC nas sucessivas tentativas que vem fazendo para que seja aplicado o mesmo critério que aos trabalhadores da função pública, e reposta justiça, sempre afirmou não se pretender quaisquer efeitos financeiros retroativos, propondo, até, que esta recuperação pode ser de modo faseado, nos mesmos moldes, aliás, do que foi feito para os funcionários públicos.

18 – Registrar igualmente a **recomendação feita ao Governo pela Assembleia da República (Resolução da AR nº 1/2018, de 2018/01/02)**, para em diálogo com os sindicatos, **garanta que, nas carreiras cuja progressão depende também do tempo de serviço prestado (como é o caso dos trabalhadores da CGD), seja contado todo esse tempo, para efeitos de progressão na carreira e da correspondente valorização remuneratória.**

Face a todo o exposto, entendemos que é urgente e legítima a aspiração à justa reparação desta injustiça perante os trabalhadores desta grande Instituição que é a Caixa Geral de Depósitos.

Lisboa, 05/jul/2022