

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 capilaridade 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 obtidos 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 á 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