



NOVO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA CGD, NOVO CAMINHO?

A Comissão de Trabalhadores da CGD (CT) teve conhecimento a 20 de Dezembro último, através da nota à comunicação social emitida pelo gabinete do Ministro de Estado e das Finanças, da composição do novo Conselho de Administração da Caixa Geral de Depósitos (CA) para o mandato 2021/2024.

Ao novo Conselho de Administração que agora inicia funções, que com todas as vicissitudes e demoras no processo será um mandato mais curto, a CT deseja que seja um excelente mandato para a CGD e seus trabalhadores.

Desde já se espera que se inverta urgentemente este ciclo recessivo, concluído que foi o Plano de Reestruturação da CGD 2017/2020 imposto pelo BCE e aceite pelo Governo, de forma a que agora se aposte na melhoria das condições de trabalho e no efectivo reconhecimento dos trabalhadores.

O percurso do último mandato do Conselho de Administração foi este ...



Apesar das condições difíceis e adversas, o empenho e sacrifício dos trabalhadores foi absolutamente extraordinário, continuaram a vestir a camisola e disseram "PRESENTE", babando a taxa de absentismo mesmo em período pandémico, defendendo a CGD mesmo em condições precárias, de constante pressão, de desrespeito e falta de reconhecimento pelo seu trabalho e dedicação.



Apesar da evidência de que sem os seus trabalhadores a CGD nunca obteria tamanhos resultados, os trabalhadores continuam a ser desvalorizados, pressionados, "convidados" a pôr fim ao seu vínculo laboral com a CGD através do programa de Rescisões por Mútuo Acordo e/ou a "aceitar" o programa de Pré-Reformas sob pena de, caso não aceitem a proposta, virem a ser penalizados mais tarde.

A CT entende que este caminho tem mesmo de mudar. É tempo de transformar resultados financeiros em investimento humano e condições de trabalho dignas. Suprir as lacunas do quadro de pessoal, investir nas plataformas informáticas para melhorar performances e eficiência, nos processos de diminuição da carga administrativa, na remodelação de instalações e melhoria das condições físicas de trabalho e de imagem, servindo melhor clientes e populações. Recuperar os valores de uma CGD solidária e socialmente responsável e reaver a imagem e cultura da CGD construída ao longo da sua história e que granjeou a confiança de todo um povo.

É imperativo que se invista nos trabalhadores, recusando pressão e desmotivação e criando reconhecimento e respeito.

É fundamental munir a CGD de recursos humanos suficientes para que se possa cumprir a missão de garantir um serviço público bancário de excelência a todos os portugueses. O primeiro sinal está dado pelo próprio Governo quando decide reforçar o Conselho de Administração da CGD no mandato que agora inicia com 17 membros (8 executivos, 9 não executivos) contrapondo com os 14 membros do mandato 2017/2020 (8 executivos e 6 não executivos).

O FUTURO É HOJE. TEMOS DE INICIAR JÁ O CAMINHO PARA UMA CGD MELHOR.

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



SALÁRIOS NA CGD: A REALIDADE.

"Sobre a nudez crua da verdade, o manto diáfano da fantasia." - Eça de Queiroz

Existe uma longa distância que separa a realidade dos salários da CGD e a imagem que é constantemente propagandeada pela CE junto da comunicação social e que fala num universo de trabalhadores privilegiados, com salários acima da média e prémios invejáveis. Um universo paralelo que nasce de uma imagem fabricada cuja estratégia é a de colocar os trabalhadores da CGD numa posição fragilizada perante a opinião pública.

A pretexto da execução do Plano de Reestruturação da CGD 2017/2020 imposto pelo BCE e aceite pelo Governo, assistimos na CGD, ao longo deste período, a uma redução drástica do número de trabalhadores (-25,8%), a uma redução significativa do número de agências (-19,8%), e ainda a um acentuado e sem precedentes decréscimo dos custos com remunerações de trabalhadores (-29,3%). A contrastar com estas reduções em massa, nem todos os encargos com remunerações tiveram cortes, pois a rubrica "Remuneração dos órgãos de gestão e de fiscalização", nomeadamente da Administração, registou um aumento brutal de 68,2%. Isto representa um insulto para todos os trabalhadores da CGD que viram os seus rendimentos de trabalho e progressão na carreira congelados por 4 anos entre 2013 e 2016, que marcaram passo durante a vigência do dito plano de reestruturação e que viram a sua justa participação nos lucros ser adulterada e transformada num *prémio de desempenho* que apenas beneficia alguns.

Esta é a realidade que desmascara a narrativa distorcida que a Administração da CGD difunde na comunicação social, e que aumentou as suas remunerações para mais do dobro sem que sobre isso se fizesse qualquer observação. Os dados são factuais, de consulta pública e estão expostos nos Relatórios e Contas da CGD.



Assim se percebe com clareza que os trabalhadores da CGD não são, de modo algum, privilegiados mas sim explorados.

Mas vamos ainda um pouco mais longe. Pode haver quem interprete de uma forma muito linear que o encargo das remunerações dos trabalhadores decresceu porque o número de trabalhadores também diminuiu, mas não é bem assim, pois as remunerações caíram 29,3% enquanto o número de trabalhadores reduziu em 25,8%.

Mas então o que aconteceu à massa salarial na CGD? Os números comprovam que, em média, o valor pago mensalmente a cada trabalhador tem vindo sempre a decrescer, sendo que no ano 2020 a remuneração média decaiu 9,02% face a 2016.

Comparar tabelas salariais de bancos diferentes na sua estrutura e essência, como tem sido feito, constantemente, pela Comissão Executiva da CGD, não é um exercício de todo honesto, mesmo sabendo que os critérios de definição de níveis para os trabalhadores dos bancos privados não são iguais aos da CGD.

A tabela salarial da CGD sempre foi diferente da restante banca e existe uma justificação para isso. O motivo prende-se com as contribuições e descontos que os trabalhadores da CGD fazem para o Fundo de Pensões ou Segurança Social que são, em percentagem, muito superiores aos aplicados aos trabalhadores de outras instituições de crédito. Daí que, por forma a equiparar o salário líquido na CGD com a restante banca, a tabela da CGD mantém essa majoração que é absorvida pela dedução/encargo suportado pelo trabalhador relativo à contribuição para a sua pensão. Temos um salário bruto maior, mas um salário líquido equiparado. Contudo todas estas informações concretas nunca foram esclarecidas nem dadas a conhecer junto da opinião pública e são manipuladas com afirmações erróneas e não fundamentadas produzidas pela Gestão da CGD.

A CT entende que o cultivar e alimentar da imagem falsa de privilégio junto da opinião pública é mais uma atitude ofensiva e de claro desrespeito pelos trabalhadores da CGD.



Não é a CGD que tem de seguir os privados mas antes ser a referência do sector bancário. A Comissão de Trabalhadores defende a necessidade urgente de um aumento efectivo dos salários e uma vez mais manifesta neste assunto um total apoio e solidariedade a todas as lutas e protestos.

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



CGD: O FLUXO DE SAÍDAS NÃO PARA?

A Comissão de Trabalhadores da CGD (CT) em 23 de Dezembro deu cumprimento ao parecer prévio obrigatório relativamente ao programa de Revogações por Mútuo Acordo 2022 (RMA) e ao programa de Pré-Reformas 2022/2024 (PPR).

Os pareceres emitidos pela CT foram negativos relativamente a ambos os programas de saídas.

A existência dos programas RMA e PPR, de 2017 a 2020, foi enquadrada como mecanismo alternativo de saídas justificado pelos compromissos estabelecidos entre o Estado Português e a União Europeia (DGCOMP), resultando num plano de Reestruturação da CGD que implicou, entre outras medidas, a redução de custos e do número de trabalhadores. Contudo, esta decisão da Comissão Executiva em manter os programas de saídas a partir de 2021, não revela a fundamentação da sua manutenção para o futuro da CGD e sua sustentabilidade futura.

PROGRAMA DE REVOGAÇÕES POR MÚTUO ACORDO 2022 (RMA)

Os principais fundamentos para emissão do parecer negativo da CT relativamente a este programa deve-se ao facto de não garantir a fidelidade ao seu carácter voluntário. Embora seja enunciado que o programa RMA visa a revogação por mútuo acordo de trabalhadores que, de forma livre e esclarecida, pretendam pôr termo ao seu vínculo laboral, este mesmo programa prevê que a CGD identifique e liste postos de trabalho a suprimir e trabalhadores a abordar no âmbito do programa RMA, baseado em critérios como a avaliação, custo, supressão de áreas e funções, habilitações literárias e absentismo.

No nosso entender, esta contradição entre voluntarismo e "convite a sair" é inadmissível.

Além disso, os critérios de selecção identificados para efectuar listagens de trabalhadores a incluir no programa RMA por iniciativa da CGD são anacrónicos e inaceitáveis, chocam com diversos normativos vigentes que não admitem nem prevêem penalizações e que são aqui utilizados de modo segregador para selecção e inclusão no "convite a sair".

PROGRAMA DE PRÉ-REFORMAS 2022/2024 (PPR)

A exemplo do acima referido, este programa de saídas ao qual a CT também emitiu parecer negativo, não refere a fonte que impõe a continuidade deste programa, salvo indicando ser decisão da CE, sem qualquer enquadramento ou fundamentação.

As saídas neste contexto abrangem um universo de trabalhadores que compõem o acervo de conhecimento e experiência profissional e que seriam absolutamente necessários para contribuir e manter os níveis de prestação de serviço ao mesmo tempo que cooperavam na passagem de conhecimento aos quadros mais recentemente admitidos.

Entende a CT que as saídas prematuras de trabalhadores e a redução inerente do quadro de pessoal mais experiente da CGD e em consequência o respectivo enfraquecimento do conhecimento da CGD, da sua cultura e do seu conjunto de valências e competências, sem equacionar implicações e efeitos futuros, directos e colaterais para a CGD é inaceitável e coloca em causa o futuro da CGD.

Existe uma intenção clara de pressionar os trabalhadores a aderir compulsivamente ao PPR, caso tenham atingido os 55 anos de idade e não manifestem a intenção de aderir ao programa, pois é prevista uma penalização no valor da pré-reforma nos anos subsequentes, caso não o façam no ano em que reúnem as condições.

Para além disto, não entendemos o porquê de, existindo tantos trabalhadores em situação de doença e invalidez, a Ordem de Serviço (OS 27/2002) em vigor para o efeito é aplicada de forma tão residual. Será por mero acaso?

A CT desde sempre se manifestou contra este acto de coacção dos trabalhadores à adesão ao PPR através de um incentivo por via agressiva e penalizadora em caso de recusa. Entendemos ser altamente lesivo e prejudicial ao trabalhador, num contexto de decisão voluntária, anunciar esta penalização nos anos seguintes, pois revela-se impeditiva de dar ao trabalhador um valor maior no cálculo da pré-reforma como também de manipular a sua decisão em aderir mais tarde se assim lhe for mais favorável e/ou conveniente.

Acresce que a obrigatoriedade da indicação e autorização por parte dos trabalhadores da existência ou não de contribuições anteriores para a Segurança Social que, caso não sejam disponibilizadas invalidam o pedido de adesão ao PPR, coloca em causa a protecção de dados do trabalhador como também prejudica o cálculo de pensão unificada.

A CT informa os trabalhadores que qualquer forma de pressão ou de tentativa de manipulação que envolva penalizações ou sugestões de prejuízos para o trabalhador que o impeçam ou limitem no carácter voluntário ou na liberdade de decisão consciente e informada é uma afronta aos direitos consagrados e deve ser denunciada à CT que estará sempre disponível para um acompanhamento de proximidade e de esclarecimento de dúvidas que se revelem no contexto da abordagem ao trabalhador em causa.

Voltamos a aconselhar todos os trabalhadores que sejam convocados para reuniões no âmbito destes programas que se façam sempre acompanhar por um representante de uma Estrutura Representativa de Trabalhadores.

As pedras basilares da CT são: a unidade, a universalidade de direitos e a igualdade de todos os Trabalhadores e entendemos que este tipo de decisões de gestão põem em causa estes valores fulcrais.

Estamos ao dispor de todos os Trabalhadores. Contactem-nos!

A COMISSÃO DE TRABALHADORES

Jorge Canadelo - 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 da notícia com o título “CGD com salário mínimo de 1.359€ após acordo com sindicatos”, a 11 de Fevereiro de 2022 remeteu à Comunicação Social a seguinte nota por considerar pertinente para o esclarecimento da opinião pública e para a reposição da verdade dos factos.

Nota à Comunicação Social

Os trabalhadores da CGD são novamente confrontados com uma notícia no site ECO, publicada no dia 11 de Fevereiro de 2021 pelas 07h01 e com eco na restante imprensa digital, cujo título é “CGD com salário mínimo de 1.359€ após acordo com sindicatos”.

Uma vez mais quer-se fazer passar uma imagem fabricada cuja estratégia é a de colocar os trabalhadores da CGD numa posição fragilizada perante a opinião pública, rotulando-nos como um universo de trabalhadores privilegiados, com salários acima da média e prémios invejáveis.

Assim, vem a Comissão de Trabalhadores da CGD efectuar os seguintes esclarecimentos:

- O desenvolvimento do artigo refere que os 1.359€ brutos incluem o subsídio de refeição, tornando o título numa falácia que desvirtua a informação, pois o conceito de salário mínimo não inclui o subsídio de refeição nem qualquer outra verba de expressão pecuniária.
- A Comissão de Trabalhadores emitiu recentemente um comunicado informando todos os trabalhadores da CGD da real evolução dos números relativos aos custos com as remunerações, tendo como fonte de informação os Relatórios e Contas da CGD.
- Constata-se que entre 2016 e 2020 os custos com remunerações dos trabalhadores reduziram em 29,3%, tendo a média da remuneração por trabalhador descido 9,02%.
- No mesmo período os custos com remunerações dos órgãos de gestão aumentaram 68,2%.
- Afirmar que a tabela de remunerações da CGD é superior em 19% ao praticado pelos restantes bancos concorrentes, trata-se de desconhecimento e abuso de interpretação. A tabela salarial da CGD sempre foi diferente da restante banca e existe uma justificação para isso. O motivo prende-se com as contribuições e descontos que os trabalhadores da CGD fazem para o Fundo de Pensões ou Segurança Social que são, em percentagem, muito superiores aos aplicados aos trabalhadores de outras instituições de crédito. Daí que, por forma a equiparar o salário líquido na CGD com a restante banca, a tabela da CGD mantém essa majoração que é absorvida pela dedução/encargo suportado pelo trabalhador relativo à contribuição para a sua pensão. Temos um salário bruto maior, mas um salário líquido equiparado.
- O aumento da tabela salarial recentemente acordado de 0,9% é absorvido pela inflação verificada em 2021 de 1,3%.
- Tudo aponta para que a CGD apresente em 2021 resultados positivos de 550me, de onde foram distribuídos ao accionista 393me em dividendos.

A Comissão de Trabalhadores pretende deixar claro que este tipo de notícias veiculadas pela CGD para a comunicação social e opinião pública, tem como objectivo indesmentível o cultivar e alimentar da imagem falsa de privilégio, é mais uma atitude ofensiva e de claro desrespeito para com os trabalhadores da CGD, pelo que não podemos deixar de repudiar esta estratégia de deturpação da verdade e de construção de uma narrativa assente em informações manipuladas com afirmações erróneas e não fundamentadas.

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA CGD.

A CT continuará a combater a desinformação e a repor a verdade, na defesa dos trabalhadores da CGD e da imagem da Caixa.

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



COMUNICADO Nº 05/2022

8 de Março de 2022

TRABALHO SUPLEMENTAR NÃO REMUNERADO

Os trabalhadores da CGD continuam a ser vítimas de um sistema de registo de presenças obsoleto, que permite a falta de controlo de horário de trabalho. Na era em que a Caixa proclama orgulhosamente "digital", mantém a discriminação dos seus trabalhadores no sistema de registo de presenças, disponibilizando ainda para muitos trabalhadores um registo de presenças em papel, condição que permite negar o legítimo direito do trabalhador à remuneração integral do tempo de trabalho realizado.

O Trabalho Suplementar Não Remunerado (TSNR), que é uma realidade transversal a toda a CGD, perpetua um conjunto de irregularidades que implicam também a responsabilização do trabalhador e, em última instância, são passíveis de penalizar o próprio, que ironicamente é o único que não pode decidir na autorização e execução de trabalho suplementar. A CGD tem tido um benefício com este facto, aumentando de forma brutal os lucros decorrente de TODO o trabalho feito pelos trabalhadores que não foi objecto de qualquer remuneração. Os trabalhadores da CGD, o Fundo de Pensões, a CGA e a Segurança Social, bem como também a Autoridade Tributária, são todos CREDORES ACTIVOS de verbas consideráveis, suas de direito, e que foram indevidamente apropriadas pela CGD desde há anos.

A **OS 9/2002**, em vigor e que aconselhamos à sua leitura, refere especificamente as normas do exercício do trabalho suplementar face ao incumprimento de regulamentação interna. Atente-se ao mencionado nos seguintes pontos desta mesma OS:

5. Nenhum empregado pode prestar trabalho suplementar sem que, previamente, tal prestação lhe tenha sido expressamente determinada por superior hierárquico com competência para tal.

11. Para além dos empregados que estejam a realizar trabalho suplementar, não é permitida a presença de quaisquer empregados na Agência ou unidade orgânica a que pertencem depois de terminado o seu período normal de trabalho, salvo se estiverem isentos de horário de trabalho.

14. No caso de aplicação de coimas à CGD, por prestação de trabalho suplementar, se a respectiva infracção resultar de culpa grave por parte das hierarquias ou dos próprios empregados, poderão os mesmos ser responsabilizados pelos prejuízos causados à CGD, sem prejuízo de eventual procedimento disciplinar.

- Trabalho suplementar ou hora extraordinária é, por definição do **art. 226.º do Código do Trabalho (CT)**, todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, incluindo o prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.
- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa (**art.º 227. n.º 3 do CT**). Certas circunstâncias como gravidez, deficiência física, filhos com idade inferior a 6 anos ou assistência inadiável ao agregado familiar configuram dispensa dessa obrigatoriedade.
- A mesma lei, no seu **art. 228.º** define limites para a prestação de trabalho suplementar:
 - 150 horas/ano, que podem ser aumentadas até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
 - 2 horas por dia normal de trabalho;
 - um número de horas igual ao do período normal de trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriados.

Considerando que o horário de trabalho consignado em convenção colectiva é de 35 horas semanais e de 7 horas diárias, todo e qualquer valor que não seja pago ao trabalho feito e que ultrapasse o horário estipulado legalmente, vai fazer com que o valor da remuneração mensal, expressa na tabela remuneratória, que identifica o vencimento de cada trabalhador, seja de facto reduzido, não cumprindo sequer o valor acordado e que a própria tabela salarial exige como mínimo remuneratório em cada nível.

Um trabalhador por exemplo que esteja no nível mínimo salarial na CGD para um administrativo (nível 4), que tem uma remuneração de 989,00€, que representa o valor/hora 6,42€, por dia 44,94€. Se fizer diariamente duas horas extraordinárias (o que infelizmente se tornou numa prática comum) deveria ganhar por dia 57,78€ se fosse pago todo o período de trabalho efectivamente realizado. Uma perda mensal para o trabalhador (e um ganho para a CGD!) de 282,48€. Isto quer dizer que, ao contrário do que foi afirmado publicamente pela Administração da CGD, o trabalhador da CGD não ganha em média os 1.359,00€ da informação “fabricada” divulgada à Comunicação Social, a qual sub-repticiamente incluía o subsídio de refeição como parte da retribuição efectiva que, nesse caso deveria contar para efeitos de cálculo da aposentação, mas sim um valor muito inferior ao definido como salário mensal.

A recusa reiterada da Gestão 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 dificuldades insignificantes de ordem técnica, bem como sua ligação à aplicação de registo de trabalho suplementar, tem como objectivo continuar a esconder a evidência da ausência de registo do trabalho suplementar e permite manter um ciclo de financiamento da CGD pelos seus trabalhadores. Um sistema que colocaria em causa a decisão de gestão de diminuição dos quadros de pessoal, pois revelaria que os mesmos se encontram deficitários obrigando os trabalhadores a realizar trabalho suplementar para cumprir com as suas tarefas diárias.

O nível de trabalho suplementar anual apresentado pela CGD, tendo em conta o volume real de horas trabalhadas, seria classificado de anedótico se não fosse tão trágico. Dos dados oficiais que dispomos e que constam do Relatório Único da CGD, entre 2016 e 2020, o número de horas extraordinárias pagas por ano em média a cada trabalhador irrefutavelmente não corresponde à realidade.

O Código do Trabalho impõe, através do seu art.º 231, a obrigatoriedade do empregador em possuir um registo desse trabalho suplementar, devidamente validado pelo trabalhador. A prática na CGD define que o registo do trabalho suplementar seja previamente autorizado, procedimento administrativo esse que é manual, burocrático e moroso. O trabalhador é impedido de inserir o registo de trabalho suplementar porque quem supostamente tem de o autorizar hierarquicamente não o faz, permitindo que horas extraordinárias, por excesso de volume de trabalho e falta de pessoal, sejam realizadas e não pagas.

Importa alertar todos os trabalhadores que, apesar da enorme gravidade pelo incumprimento da lei por parte da CGD, o problema não está apenas na ausência de pagamento do trabalho suplementar.

O trabalhador pode incorrer numa série de problemas porque se encontra no seu local de trabalho sem autorização superior para tal, como previsto na supra citada OS 9/2002, ponto 14.

A acrescer a este facto, o seguro de acidentes de trabalho disponível e obrigatório por lei para todos os trabalhadores, tem normas muito restritas para a sua participação sob pena de não ser considerado. O não registo de trabalho suplementar, numa fatalidade, pode revelar-se determinante para que a participação do seguro de acidentes de trabalho não seja aceite.



BASTA DE FINANCIAR A CGD COM TRABALHO NÃO PAGO E AINDA SER DESRESPEITADO!

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



PAIS E FILHOS ... FORA DA CAIXA!

Os trabalhadores da C.G.D. são mais uma vez instados a participar num "Encontro da Caixa ... Fora da Caixa". O local escolhido é Campo Pequeno em Lisboa e a data, pasme-se, é o dia 19 de Março, dia do Pai em todo o País, surgindo assim a CGD como excepção!

A CT estranha que seja imperativo organizar um evento destes com pressupostos questionáveis ...

- Como se considera que o negócio não pode parar em dias que o lazer e o bem-estar familiar têm de imperar? Pais e filhos separados devido a um fórum empresarial que para quem organiza e decide são preocupações irrelevantes?
- Num contexto em que os AE, que a CGD considera cumprir, identificam o sábado como um dia de descanso e um direito dos trabalhadores, a CGD deliberadamente coloca em causa esse direito?
- A CGD enquanto empresa 100% de capital público não deveria assumir uma postura mais respeitadora do seu carácter e da sua missão institucional?
- Valerá tudo para cumprir a estratégia de marketing empresarial, privando os trabalhadores dum direito fundamental? E tinha mesmo de ser a 19 de Março?
- A contenção e o controlo rigoroso de custos deixa de ter destaque quando implica enormes deslocações de centenas de trabalhadores oriundos dos mais diversos pontos do País?
- E o alojamento? Será assegurado apenas para quem resida a uma distância que implique uma deslocação superior a 4 horas! Logo para estar atempadamente no evento às 8h30m haverá trabalhadores que, para se deslocarem em segurança, iniciam a viagem pelas 4h30m da manhã.

Quem parece ter todas as certezas, insensibilidades sociais e humanas? A Caixa com certeza!

A apologia do mecenato e da responsabilidade social encaixa como ilusória e aparente quando valores da República, elogiados pelo acionista, como sejam: o respeito pelas famílias e gerações mais novas, pelo combate à fraca natalidade e pelo empenho e capacidade de organizar o tempo de trabalho equilibrando de forma civilizada o tempo laboral e o familiar onde se enquadram nesta CGD?

Onde param os valores dos laços familiares e da ligação específica entre um pai e um filho, do direito ao lazer e ao descanso expresso na lei fundamental (CRP), no Código de Trabalho e nos AE em vigor na CGD e no plano ético da responsabilidade social das empresas, valor reconhecido pela U.E..



Para a gestão da CGD parece por demais evidente que isso nada importa e, de modo sub-reptício, elabora uma atitude assediante no "convite" a participar que imperativamente determina um "...vamos participar..." numa postura enquadrada e bem disfarçada num processo de marketing bancário

E os custos directos e indirectos de um evento desta dimensão? Para gastos em "festas" a Caixa tem verba disponível. Mas para investir no reconhecimento e valorização dos trabalhadores não! Será que o evento fará também notícia nos órgãos de Comunicação Social? O que dirão os portugueses? Provavelmente que serão eles a financiar com o aumento das comissões de pré-cário que entrarão em vigor a 1 de Abril (e não é mentira!) e irão servir para pagar estas excentricidades.

"As ordens" são sensatas quando os Trabalhadores e o Trabalho são tratados com respeito. A Comissão de Trabalhadores considera inaceitável a concretização deste evento e apela a que todos os trabalhadores reflitam sobre a sua participação.

Os Trabalhadores da CGD exigem respeito!

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 "Encontro da Caixa ... Fora da Caixa", realizado no passado dia 19 de Março de 2022, por considerar pertinente o esclarecimento público, remeteu à Comunicação Social a seguinte nota.

Nota à Comunicação Social

CT DA CGD SEMPRE NA DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Os Trabalhadores da CGD foram mais uma vez instados a participar num "Encontro da Caixa ... Fora da Caixa". O local escolhido foi o Campo Pequeno em Lisboa e a data, pasme-se, foi o dia 19 de Março, dia do Pai, o qual decorreu entre as 9h00 e as 15h00.

A Comissão de Trabalhadores (CT) estranha a decisão da Administração da CGD que, ignorando o direito ao descanso dos trabalhadores, os obriga a deslocarem-se a mais um evento de promoção dela própria, alguns deles com viagens de quase 4 (quatro) horas.

Ao promover este encontro no dia do Pai, a Gestão ignora os valores que o próprio slogan publicitário da CGD transmite: "o melhor presente é estar presente". Celebrar o dia do Pai este ano, tornou-se mais significativo, atento o período de restrições a que fomos sujeitos devido à pandemia. Separar neste dia, após o que vivemos, pais, filhos e avós, é o "Desencontro da Família ... Fora da Família".

Organizar um evento destes com pressupostos questionáveis, de custos elevadíssimos e desrespeitando direitos e valores, atesta bem a forma como os Trabalhadores da CGD são tratados pela empresa e define na óptica da Administração, qual o seu real valor.

Aliás, se dúvidas existissem basta o exemplo dado nesse mesmo dia, em que os Trabalhadores, depois de acordarem de madrugada e se deslocarem até Lisboa, tiveram direito a uma mochila com 33cl de água, uma empada de frango, um chocolate e uma maçã.

Assim estavam "preparados" para o evento que não teve qualquer pausa entre as 9h00 e as 15h00 e onde ainda ouviram "não façam dramas porque há quem esteja bem pior", com uma alusão no mínimo infeliz àqueles que sofrem em cenários de guerra, alusão esta acompanhada dum suporte de vídeo com trágicas imagens da guerra. Sem comentários ...

O evento anterior da mesma natureza realizado em 2019 contou com a presença de cerca de seis mil Trabalhadores. Este ano ficaram-se pelos dois mil e quinhentos, mesmo com pressões e tentativas de última hora para que os Trabalhadores acedessem ao "convite" para estarem presentes.

Esta participação é demonstrativa do cada vez maior distanciamento entre os Trabalhadores e a Gestão actual da CGD e na quebra de identidade, imagem e cultura Caixa que a Administração continuamente promove.

A Comissão de Trabalhadores (CT) entende que é de facto um marco importante a retirada da dívida da CGD do chamado "lixo" financeiro. No entanto os Trabalhadores sabem bem à custa de quê e de quem tal objectivo foi possível, embora o seu trabalho não seja reconhecido nem valorizado e os Trabalhadores continuem a ser destratados e desprovidos de condições de trabalho e rendimento justo. De uma vez por todas, a CE da CGD tem de entender que, para histórias de "superação e excelência", exige-se uma hierarquia que dê prioridade ao investimento, reconhecimento e valorização de todos os Trabalhadores, e não usar acções de marketing interno, com recurso a oradores e técnicas de coaching motivacional, cantigas e discursos de figuras públicas, quando o bom exemplo deve vir "de cima".

A CT cumpre o incentivo de "pedalar" em defesa dos direitos dos Trabalhadores e da sua dignidade, continuando a "fazer o que ainda não foi feito" para dar voz aos Trabalhadores.

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA CGD.

A CT continuará a combater a desinformação e a esclarecer os Portugueses, na defesa dos trabalhadores da CGD e da imagem da Caixa.

A COMISSÃO DE TRABALHADORES

Jorge Canadelo - 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 da Agência do Barracão (Leiria), que ocorreu no passado dia 25 de Março de 2022, por considerar pertinente o esclarecimento público, remeteu à Comunicação Social a seguinte nota.

Nota à Comunicação Social**AGÊNCIA DO BARRACÃO - ENCERRAMENTO INJUSTO E ILEGAL**

Os Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos continuam a ser fustigados por uma política de pessoal praticada pela Gestão, que não olha a meios para atingir os fins nem às consequências e efeitos no futuro do banco público, sendo os Trabalhadores, os clientes e a população em geral, tratados de forma ligeira.

Isto acontece, não apenas na diminuição dos quadros de pessoal, que continuam a ser metodicamente reduzidos, bem como através da prática não fundamentada do encerramento de Agências, o que agrava a descontinuidade da cobertura e implantação geográfica da CGD no território nacional, dificultando assim, entre outras vertentes, a prestação do efectivo e capacitado serviço público bancário a que a CGD está legalmente obrigada.

Mais ainda, quando a CGD se vangloria de exibir a bandeira do digital, sem olhar a diferenciados segmentos de clientes, espoliados da garantia do pleno serviço, apenas por serem carentes de instrumentos funcionais de acesso ao digital ou porque apresentam défices sociais e etários, ficando assim excluídos.

A postura de alheamento às necessidades de clientes e populações, que se procura esconder dentro das paredes da CGD, é revelada pelos trabalhadores a quem precisa duma CGD de plenas competências, ao serviço da população e da economia. Não obstante os lucros anuais, este facto insofismável não pode ser ignorado por entidades responsáveis por intervir como a tutela das Finanças, o Primeiro-Ministro e o Presidente da República que evitam pronunciar-se.

Na senda dos encerramentos irracionais e desprovidos de fundamento do passado recente, autorizados pelo Plano de Reestruturação 2016-2020, a CGD fechou em 4 anos mais de 130 Agências e diminuiu mais de 2200 Trabalhadores com danos de imagem e serviço.

Agora em 2022, de forma abrupta e ilegal, pretende encerrar uma Agência situada no Distrito de Leiria, o Barracão, sem a legitimidade de nenhum plano aprovado pelo Governo e apenas por decisão da Administração em funções.

Esta decisão além de abrupta e não ponderada também é ilegal uma vez que qualquer encerramento tem, para cumprimento da Lei, ao abrigo da informação e consulta, de solicitar à Comissão de Trabalhadores da CGD um parecer prévio, que é obrigatório e, para elaboração desse parecer fundamentar critérios e motivos para o encerramento, o que não foi feito pela Comissão Executiva da Caixa Geral de Depósitos.

O encerramento da Agência do Barracão leva à perda de competitividade da CGD perante concorrentes do sector bancário, reduz o volume de negócio e aumenta o défice do serviço pleno que a CGD tem de cumprir. Por outro lado representa uma desagradável surpresa para o tecido empresarial da Região e para as suas populações, pela dificuldade de mobilidade que impõe e pelo vazio que cria num local de grande concentração empresarial e densidade populacional.

É preciso que a CE da CGD levante o pedal e desacelere, mantendo a CGD no cumprimento da sua missão, provir de novos Trabalhadores as Agências deficitárias e, se necessário reabrir Agências suprimindo igualmente as necessidades dos clientes e das populações no que concerne à desertificação da Caixa.

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA CGD.

A CT irá denunciar a ilegalidade do processo de encerramento através dos meios definidos pela lei.

A Caixa está a mudar ... é necessário e urgente inverter este caminho.

**A COMISSÃO DE TRABALHADORES**

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



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 desígnios 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 indissfarçável. 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;
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) - 800 204 684 ou 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



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



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



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



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



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



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



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

Banco aumentou lucros do 1º trimestre em 80,5%, para 146 milhões. CCO conseguiu aumentar em 5,7% o crédito às empresas e concedeu mais 20% em crédito à habitação. Cartões sobam 20%

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