

PARA QUANDO A NORMALIZAÇÃO LABORAL NAS EMPRESAS DO GRUPO CGD?

PARA OS TRABALHADORES A SITUAÇÃO COMEÇA A SER INSUSTENTÁVEL!

**Após 7 anos sem qualquer revisão salarial e
4 anos sem progressão na carreira profissional...
de que está à espera a Administração para normalizar a situação?**

Todos ouvimos e lemos as declarações do Governo, quando legislou no sentido da alteração das condições de remuneração dos gestores do grupo CGD e reiterou que, em função do seu papel no contexto do setor financeiro, tanto os gestores como os trabalhadores do Grupo CGD não deveriam continuar a estar sujeitos aos constrangimentos e discriminações do setor público.

E, no plano legislativo, o Governo cumpriu, alterando o estatuto dos gestores da CGD e inserindo uma norma específica na lei do Orçamento do Estado para 2017 – artigo 19º, nº 2 – que determina a cessação desses constrangimentos para os trabalhadores do Grupo CGD, com efeitos a 1 de janeiro de 2017.

Ora, já estamos em Março... e os efeitos desta medida apenas foram sentidos pelos novos membros do Conselho de Administração!

1. QUANTO ÀS RETRIBUIÇÕES

Desde 2010 que as retribuições dos trabalhadores do Grupo CGD têm estado completamente estagnadas e a degradar-se progressivamente.

No início de 2016, o STEC e a Administração da CGD celebraram um protocolo no qual se comprometeram a atualizar as remunerações apenas cessasse o impedimento legal que o condicionava.

Ora com a entrada em vigor do Orçamento de Estado de 2017, ficaram criadas as condições para que as duas partes negociem finalmente a revisão salarial no Grupo CGD.

O STEC, aguardou pela tomada de posse da nova Administração, e em 10 de Fevereiro apresentou uma proposta que permite de alguma forma restabelecer o poder de compra perdido nos últimos 7 anos.

Até esta data e estranhamente, o silêncio tem sido a resposta.



2. QUANTO À PROGRESSÃO NAS CARREIRAS

Desde Janeiro de 2013 que estão suspensas as regras do Acordo de Empresa STEC/CGD, relativas às promoções para efeitos de carreira profissional.

Independentemente da antiguidade e avaliação de desempenho, praticamente todos estagnaram nos níveis em que estavam em Dezembro de 2012.

Neste momento e face ao determinado no Orçamento de Estado para 2017, impõe-se a rápida recolocação de todos os trabalhadores da CGD, nos níveis em que deveriam estar a 1 de janeiro de 2017 – em função da sua antiguidade e avaliação do desempenho.

Ora, acerca disto, o STEC apresentou a sua posição por escrito, questionou, repetidamente, a CGD (por intermédio da Direção de Pessoal), sobre quando e como pretende dar satisfação a esta justa e natural expectativa dos trabalhadores.

Estamos em Março e continuam por cumprir a Lei do Orçamento de Estado e o Acordo de Empresa, apenas tendo sido feitas as promoções a 1 de janeiro de 2017, que estavam em falta desde 1 de janeiro de 2013, às quais a CGD não poderia fugir.

3. QUANTO ÀS CATEGORIAS PROFISSIONAIS E FUNÇÕES

Em contraponto com a apatia em relação às retribuições e à progressão na carreira, a CGD acaba de desencadear, à margem do STEC e do Acordo de Empresa em vigor, um processo que designa por **Novo Modelo de Funções**, que ameaça descaracterizar o sistema de classificação profissional e o conteúdo funcional das categorias consagrados no Acordo de Empresa.

Também sobre esta matéria, o STEC solicitou uma clarificação junto da CGD e propôs um processo de negociação que permita efetuar os ajustamentos que se mostrem necessários, privilegiando o diálogo e respeitando o Acordo de Empresa.

Continuamos a aguardar uma resposta da CGD a esta proposta.

4. EM CONCLUSÃO

Tudo isto está a acontecer, ao mesmo tempo que o Governo apela, na Concertação Social, ao diálogo e à valorização da contratação coletiva!

Será assim que se pretende assegurar a paz social de que o Grupo CGD necessita para cumprir a sua missão ao serviço da economia nacional?

Os trabalhadores do Grupo CGD pretendem, como sempre, continuar a fazer parte da solução e não do problema... mas a sua paciência tem limites!