

REUNIÃO COM A COMISSÃO EXECUTIVA

O STEC reuniu na passada semana com a Comissão Executiva da CGD e, desta forma, trazemos ao conhecimento de todos, algumas matérias aí abordadas, que entendemos suficientemente esclarecedoras sobre as posições da gestão.

DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS E PRÉMIOS DE DESEMPENHO

Uma matéria que sempre abordámos de forma crítica, considerando que os objetivos e critérios de atribuição anualmente definidos, devem ser exequíveis, realistas e previamente conhecidos, quer em totais exigidos quer na forma como são distribuídos nas equipas.

Mais uma vez esta situação, invariavelmente usada pela gestão para justificar as avaliações menos conseguidas, foi por nós levada à Comissão Executiva **que acabou agora por admitir, a necessidade dos objetivos passarem a ser tornados públicos em tempo útil.**

Exigimos também a alteração de algumas das condições de acesso aos prémios de desempenho, **eliminando critérios altamente injustos e discricionários.** Exemplo disso é a **campanha comercial Sprint** em que um trabalhador mesmo que cumpra os objetivos e seja elegível para receber o respetivo prémio, caso tenha o “azar” de adoecer, e por essa razão falte mais que três dias, fica automaticamente excluído da atribuição da respetiva compensação, o que apenas promove o desincentivo e a desmotivação.

Aguardamos pela avaliação e atuação da CGD no sentido de rever alguns dos processos e critérios associados aos objetivos e prémios de desempenho, **esperando o STEC que, desta vez, as palavras tenham mesmo consequência.**

No mesmo sentido não aceitamos que a CGD não pague o prémio, denominado “prémio extraordinário” referente aos lucros alcançados no exercício de 2019. **Relembrando que no ano transato a CGD apresentou o melhor resultado desde 2007, com um lucro de 776 milhões de euros. Este resultado foi alcançado através do trabalho, empenho e dedicação de todos os trabalhadores!**

POLÍTICA DE PESSOAL – TELETRABALHO E ROTATIVIDADE

Nesta questão, a gestão reconheceu a importância e o papel fundamental que os trabalhadores das Agências representam para a imagem e o negócio da CGD, mas surpreendentemente, **manteve a posição de que estes trabalhadores irão continuar a ser mais sacrificados que os outros! Que para eles não haverá definição de escalas de rotatividade ou teletrabalho mesmo que tal seja obrigatório nos termos da resolução do Conselho de Ministros n.70-A/2020 de 11 de setembro, nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, atropelando-se uma vez mais a resolução do conselho de ministros no banco público!**

Como eventual contrapartida (ainda a estudar), e perante o esforço constante dos trabalhadores que na atual situação de pandemia, nunca puderam aceder à rotatividade e teletrabalho, a gestão admitiu vir a considerar uma majoração do valor, num hipotético prémio a atribuir a estes trabalhadores, mas... sem compromisso!

Constata-se que, em termos de política de pessoal, **não existe uma matriz única e uniforme de direitos e deveres, para todos os trabalhadores, independentemente do local de trabalho onde cada um está colocado!**

Esta gestão de pessoal, para além de lamentável, é grave, **porque vem dividir e pôr em causa uma questão fulcral para o sucesso de qualquer Empresa – a unidade, a igualdade, o companheirismo e o sentido solidário de todos os que ali trabalham, aplicando, desta forma, a velha metodologia de gestão – dividir para reinar!**

A DIREÇÃO