

STEC, a lutar pela valorização dos trabalhadores do Grupo CGD



A história do Sindicato dos trabalhadores das Empresas do grupo CGD (STEC) iniciou-se em 2001 e ao longo destes quase 20 anos foram muitas as lutas e conquistas alcançadas. O presidente, Pedro Messias, falou-nos sobre o passado o presente e o futuro de uma instituição que luta diariamente pela valorização dos trabalhadores do Grupo CGD.

No próximo ano irão concretizar 20 anos de história, fale-nos um pouco sobre o percurso do STEC. Quais as principais conquistas durante este período?

A história do STEC iniciou-se em 2001 e ao longo destes 20 anos foram muitas as lutas e conquistas. Se tivermos de destacar algumas, pensamos que não poderemos deixar de referir a credibilidade do projeto STEC junto dos trabalhadores do Grupo CGD, sustentada no índice de sindicalização, onde cerca de 60% dos trabalhadores da CGD são sindicalizados no STEC.

Na verdade, o STEC surge fruto de um sentimento generalizado de um défice de representatividade. Mostrava-se necessário um sindicato que conhecesse os problemas dos trabalhadores da CGD, com uma postura mais interventiva, que fosse conhecedor da empresa e das suas particularidades. O STEC foi o primeiro sindicato do país a ter o âmbito de ação de um Grupo Económico e não de Setor ou de Empresa, foi, como se costuma dizer, uma autêntica “pedrada no charco”, com as inevitáveis ondas de choque, quer junto da Administração da CGD quer junto de outros sindicatos.

As primeiras negociações foram tudo menos fáceis. Na altura o Grupo CGD compreendia a CGD, as diversas Empresas do Grupo e ainda as Seguradoras, e a Direção do STEC teve de se desdobrar nessas várias mesas negociais.

Foi um período longo, muito complexo, mas rico de experiências gratificante. Conseguiu-se a pretensão inicial que era o Acordo de Empresa em que se contratualizaram importantes direitos para os trabalhadores.

Destacar também o ano de 2004, talvez o ano de verdadeira consolidação do STEC. No final desse ano, o Governo em funções, para fazer face à ultrapassagem da percentagem de défice público definido pela UE, decidiu apropriar-se da maior parte do montante do Fundo de Pensões dos trabalhadores da CGD.

Foi um período de extrema agitação, com o STEC a assumir-se como protagonista principal da contestação a esta medida do Governo. As conferências de Imprensa, entrevistas para os jornais, rádios e televisões, concentrações junto à sede da CGD, greves, campanha nacional contra o Governo, denúncias junto da Comissão Europeia, concentração junto ao Palácio de Belém, foram episódios marcantes de uma luta desigual a que todo o país assistiu.

O STEC granjeou, neste processo, uma visibilidade e um prestígio que vieram a tornar-se determinantes para o seu futuro.

Os Dirigentes de então, os fundadores do STEC, tem legítimas razões para se sentirem orgulhosos pelo caminho traçado e que se veio a mostrar o correto.

Destacar ainda, em 2018, a decisão do Supremo Tribunal de Justiça, que veio dar razão ao STEC, obrigando a CGD a pagar, ou melhor a repor, aos trabalhadores com contrato individual de trabalho, uma parcela integrante da retribuição que a CGD, em 2017, tinha retirado de forma unilateral e ilícita.



E durante o ano de 2020, qual foi a vossa principal vitória?

2020 foi um ano atípico condicionado pela pandemia provocada pela COVID 19. O ano começou com a assinatura do novo Acordo de Empresa, fruto da denúncia por parte da CGD. Negociar um Acordo de Empresa, decorrente de uma denúncia é jogar num campo inclinado onde a inclinação não joga a favor do trabalhador.

2020 de positivo talvez de destacar o facto de termos conseguido a atualização salarial de 2020 aplicada logo em janeiro desse mesmo ano, com valores superiores ao da restante Banca.

O que reivindicam para que em 2021 as condições de trabalho dos trabalhadores da CGD sejam melhoradas?

Naturalmente que esperamos melhorias das condições de trabalho, desde logo exigir um tratamento respeitoso do trabalhador. Contamos negociar a atualização salarial para 2021, tendo já sido iniciados contatos nesse sentido.

Uma vez que a pandemia provocada pela COVID 19 irá, parece, perdurar algum tempo mais, o teletrabalho é assunto que terá de vir para discussão.

Compete à Empresa, neste caso à CGD, fornecer todos os instrumentos de trabalho para o exercício do teletrabalho, conforme determina a legislação. Mesmo nas situações excecionais como esta que vivemos, que obedece a dinâmicas temporais aceleradas, a CGD deverá suportar as despesas inerentes à aquisição, utilização ou desgaste dos meios próprios do trabalhador que forem colocados ao serviço da empresa, para além, claro, de se estudar formas de compensar o trabalhador pelo desgaste suplementar que passou a fazer, com o uso da sua eletricidade, da sua internet, do seu telefone, em benefício da empresa.

Ainda no campo do teletrabalho, será muito importante salvaguardar a privacidade dos trabalhadores, os tempos de descanso e o horário de trabalho.

2021 será também o ano de integração plena dos trabalhadores da Caixa Leasing Factoring (CLF) na CGD. Processo que já estamos a acompanhar.

Relativamente aos tempos de trabalho, continuaremos a encetar todos os esforços para que se acabe com esse flagelo das horas extraordinárias não pagas. Todo o trabalho tem de ser recompensado. Iremos continuar as denúncias junto da ACT.

Outra matéria que também continuaremos a manter uma postura de absoluta intolerância será o Assédio em todas as suas variantes. O Código de Conduta em vigor na CGD não pode ser um livro bonito e bem escrito. Foi feito para ser aplicado em toda a sua dimensão.

Por último, mas não de menos importância, o STEC estará muito atento à forma como será conduzida a gestão da empresa no período pós Plano de Reestruturação, pelo que não permitiremos atropelos aos direitos dos trabalhadores, nem que transformem a Caixa Geral de Depósitos, o banco público, numa “caixinha”.



Que tipo de apoios dão aos vossos associados?

Como sindicato o nosso apoio é fundamentalmente de âmbito laboral, onde se inclui, como não podia deixar de ser, o apoio jurídico.

Neste momento conturbado que a Empresa atravessa, último ano do processo de reestruturação, que tem sido verdadeiramente penalizador para os trabalhadores, acompanhamos os associados que são chamados a entrevistas tendo em vista a sua desvinculação da empresa.

O âmbito laboral é de facto a nossa principal área de intervenção.

Temos também apoios de cariz social na aquisição de próteses oculares e próteses auditivas.

Ainda no âmbito social, e numa altura em que o índice de natalidade não é o melhor, e porque associado ao nascimento ou à adoção, há um conjunto de necessidades que provocam despesas adicionais, fomos inovadores e incrementamos um apoio pecuniário pelo nascimento ou adoção de um/a filho/a. Esta ideia, aliás, faz hoje parte do nosso Acordo de Empresa.

Temos também um conjunto alargado de protocolos com diversas entidades, que possibilita descontos aos nossos sócios nos mais diversos serviços.



Sendo a CGD uma referência em diversos setores, seria de esperar que fosse um exemplo na forma como valoriza os seus trabalhadores. O plano de reestruturação da CGD vem trazer uma maior valorização aos seus recursos humanos?

Absolutamente de acordo com a pergunta. A CGD deve ser uma referência em todos os quadrantes, e ainda mais na valorização dos seus trabalhadores. Infelizmente não é o que se verifica. 2020 é o último ano de aplicação do plano de reestruturação e não tem sido nada fácil. Aproveitando a boleia da pandemia provocada pela COVID 19, a CGD implementou um conjunto de práticas de autêntico terrorismo social, apontando a porta de saída a centenas de trabalhadores, independentemente do seu tempo de serviço, avaliação de desempenho, mérito ou função! Uma perfeita decisão arbitrária do “vais embora ou... vais embora”!

Procedimento sustentado pelo apoio, inédito diga-se, por escritórios de advogados externos à CGD, com recurso óbvio a elevadíssimos honorários, suportados pela empresa.

Qual a justificação para se pressionar estes trabalhadores a desvincularem-se da CGD com práticas que configuram assédio e em seguida recorrer-se à Contratação Externa, altamente dispendiosa e sem Concurso? Não se percebe. É um deteriorar da cultura da empresa e da própria CGD!

Face a esta pressão inaudita sobre os trabalhadores, o STEC intentou uma providência cautelar solicitando que a CGD cessasse de imediato de pressionar os trabalhadores a aceitarem acordos de revogação do contrato de trabalho ou de passagem à situação de pré-reforma mediante ameaça de transferência de local de trabalho, de colocação no exercício permanente de funções correspondentes a categoria profissional inferior à sua e de redução da sua retribuição mensal efetiva.

Enviar cartas aos trabalhadores informando que certas componentes da sua retribuição deixarão de ser pagas, alegadamente por “terem cessado os motivos que estiveram na origem da sua atribuição” quando esses trabalhadores se mantêm no exercício das mesmíssimas funções, e vêm auferindo essas parcelas remuneratórias em alguns casos há mais de 20 anos, não é valorizar o trabalhador, nem dignifica a empresa.
