



Comunicado Conjunto n.º 3 • 17 de fevereiro de 2020

CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS OUTORGADO O ACORDO DE EMPRESA

No passado dia 12 de fevereiro, o SNQTB e o SIB procederam à outorga formal da revisão do Acordo de Empresa da Caixa Geral de Depósitos, representada neste ato pela sua Administração.

Importa recordar que este processo de revisão resultou de denúncia por parte da CGD do Acordo de Empresa em vigor, o que ocorreu em julho de 2018.

Tratou-se assim de um processo negociação complexo e que teve como panorama o processo de reestruturação da CGD, abrangendo não apenas as matérias salariais, mas todo o clausulado do Acordo de Empresa.

Acresce que, em resultado do regime legal vigente, os Sindicatos foram confrontados com a hipótese da inevitável caducidade do Acordo de Empresa, ou seja com a cessação da vigência do Acordo.

Nesse quadro, estes Sindicatos esgotaram todas as possibilidades da continuação das negociações, salvaguardando os trabalhadores e os direitos em risco em caso da caducidade do Acordo de Empresa, sendo de salientar que o SIB e o SNQTB foram os últimos sindicatos a outorgar esta revisão. Assim, manteve-se a existência do Acordo de Empresa aplicável aos nossos sócios.

De seguida, elencamos as principais alterações resultantes desta revisão:

- **Atualização da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária para 2019 e 2020**, com efeitos retroativos 1 de janeiro de cada ano;
- **Promoções obrigatórias por mérito** são agora aplicáveis até ao nível retributivo 10 (anteriormente eram somente aplicáveis até nível ao 9);
- **Os trabalhadores abrangidos pelas promoções obrigatórias por mérito** (ou seja até ao nível 10), que registem **9 anos de avaliações de desempenho positivas**, seguidas ou interpoladas, posteriores à entrada em vigor do presente acordo e que, nesse período, não tenham qualquer promoção, **serão promovidos ao nível imediatamente superior**;
- Consagrada expressamente a possibilidade de **reclamação formal na avaliação de desempenho**;
- Os trabalhadores cuja **última promoção tenha ocorrido antes da data de entrada em vigor do presente acordo mantêm o direito à promoção para o nível imediatamente superior**, nos termos previsto para as promoções por antiguidade anteriormente em vigor;
- **Atribuição de diuturnidades por cada quatro anos** de serviço efetivo com o limite de oito diuturnidades;



- O **atual regime de diuturnidades continua a aplicar-se até ao vencimento da diuturnidade em curso;**
- A aplicação do **novo regime de diuturnidades e a eliminação de novas anuidades não poderá implicar a redução do montante** que os trabalhadores auferiram a **título de anuidades e diuturnidades;**
- Consagrado expressamente o **princípio da não discriminação**, o qual prevê que o trabalhador não pode sofrer privação ou limitação, no todo ou em parte, dos seus direitos, prestações, regalias e benefícios pessoais, nomeadamente por força do exercício dos direitos relativos à proteção da parentalidade, da atividade sindical, pelos direitos inerentes à qualidade de trabalhador estudante ou pelo legítimo recurso à via judicial para defesa dos seus direitos;
- Cessação do **prémio de antiguidade**, com pagamento de um montante correspondente ao prémio que o trabalhador receberia se se reformasse, a calcular nos termos do Acordo de Empresa;
- Consagração do **prémio final de carreira**, devido na passagem à situação de reforma, no valor de 1,5 da retribuição mensal efetiva;
- Manutenção dos **subsídios infantil**, de **estudo**, de **apoio ao nascimento** e do **subsídio a trabalhador estudante;**
- **Dispensa de assiduidade do trabalhador** no dia do seu **aniversário** e no **1.º dia de escola do filho** no 1.º e 5.º ano do ensino básico;
- **Direito de transferência** (temporária ou definitiva) por motivo de **violência doméstica;**

O Acordo de Empresa será agora enviado para publicação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), após o que entrará em vigor.

O processo de denúncia deste Acordo de Empresa pela CGD – de que o Estado é acionista único – deve convocar todas as entidades responsáveis para repensar o regime legal da negociação coletiva, respondendo à seguinte questão: **pretende-se uma negociação coletiva livre e equilibrada ou precária e subjugada?**

Lisboa, 17 de fevereiro de 2020

Paulo Marcos

Presidente do SNQTB

Fernando Fonseca

Presidente do SIB