

CONFERÊNCIA DE IMPRENSA

Assunto: Novos Instrumentos de Gestão dos Recursos Humanos dos Correios de Cabo Verde e Nova Visão Estratégica da Empresa

Senhores Jornalistas,

Muito bom dia e, desde já, grato pela V/ presença.

Um ano atrás, aquando da minha tomada de posse como PCA dos Correios de Cabo Verde, comprometi com a garantia de que era e é possível um clima social corporativo saudável, estável e comprometido com o presente e o futuro dos Correios de Cabo Verde e em nome de Cabo Verde.

À esse Bom Clima Social, seria necessário, a definição das linhas de reforma da empresa, exercício esse que culminou com a **elaboração** e **aprovação** do:

1. Novo Plano de Negócio e Estratégico dos Correios de Cabo Verde;
2. Plano de Investimento dos Correios para os próximos 8 anos e,
3. Novo PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS).

As linhas de reformas da empresa, assentam em 4 vetores, a saber:

1. **Inovação tecnológica e transformação digital.**
2. **Rentabilidade, diversificação da oferta, transformação operacional e controlo interno.**
3. **Modernização do quadro institucional, imagem e novas parcerias estratégicas.**
4. **Desenvolvimento e otimização dos quadros de recursos humanos.**

Esses pilares de intervenção estratégica, exigirão da empresa, avultados investimentos, calculados em cerca de 750 milhões de escudos, ou seja, qualquer coisa como 7 milhões de euros.



Do Novo PCCS

Esta Administração entende que, a **Gestão dos Recursos Humanos** numa empresa centenária, como é o caso dos Correios, é um enorme desafio e uma enorme oportunidade também. Neste sentido, a empresa acabou de aprovar:

1. Nova Estrutura Orgânica – o novo modelo de Governança da Empresa;
2. Novo Manual de Descrição de Funções e Perfil de Competências, harmonizando os conteúdos funcionais dos trabalhadores e dirigentes na ótica das novas estratégias de negócio da empresa baseada numa matriz funcional flexível (Administrativa, Operacional ou Comercial) e justa de distribuição das atividades e tarefas;
3. Sistema de Avaliação de Desempenho;
4. Novo **PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS** (PCCS) e, conseqüentemente o Regulamento Interno de Concurso de Ingresso e Acesso nos Cargos e Carreiras.

Consideramos que este novo PCCS, que acaba de entrar em vigor, é um instrumento nobre da empresa, que visa essencialmente a **melhoria da vida profissional dos nossos colaboradores**, sobretudo no que diz respeito ao montante resultante do reenquadramento salarial, onde todos, sem exceção recuperaram rendimento, todos passam a ter perspectivas de carreiras (resolve a situação dos precários, um total de 50 colaboradores) e sobretudo, desencilhamos, permitam-me a expressão, um «navio» que se encontrava encalhado e em águas turbas, há mais de 20 anos.

O CCV conta com um quadro de pessoal constituído por 180 trabalhadores, distribuído pelas várias categorias profissionais e concelhos do país. Como se sabe, as relações de trabalho e desenvolvimento das carreiras são reguladas pelo PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS), no nosso caso,



datado de 1997, ou seja, há 23 anos – provavelmente o PCCS mais antigo do País.

Com a entrada do novo PCCS e tabela de enquadramento, a Empresa tem um impacto da remuneração-base em cerca de 4.5%, ou seja, um aumento anual bruto de 7.383.585 CVE a adicionar cerca de 1.181.374 para cobertura INPS perfazendo um total de 8.564.959 CVE. De realçar que o total das despesas de pessoal verificará um aumento de 3,7% o que se afigura razoável e oportuno dada as reivindicações sindicais de um aumento mínimo de 2,2% aos funcionários do Estado. Portanto, todos os trabalhadores passarão a estar, financeiramente, em melhores condições, muito melhores – não obstante o forte impacto financeiro que tal mudança acarreta para os CCV. Em contrapartida pedimos alta produtividade e com elevada rentabilidade.

Ainda consideramos que:

- a) Com a implementação do novo PCCS e enquadramento do pessoal, a empresa irá proceder a um importante esforço de investimento na motivação dos trabalhadores com repercussões no ambiente interno favorável para a dinamização da nova estratégia de negócios do CCV;
- b) Elimina as diuturnidades, que têm tido um impacto exponencial no crescimento do bolo salarial dos trabalhadores;
- c) Elimina a disfuncionalidade e disparidade salarial sem qualquer racional;
- d) Elimina e resolve a questão de precários (no contexto dos CCV, configurava-se como uma enorme injustiça entre os colegas), ou seja, 50 trabalhadores dos Correios com mais de 5 anos de serviço nos CCV, que



passam a ter vínculo com a Empresa, com bónus e perspetivas de carreira, sem esquecer a necessidade de rejuvenescimento e melhoria da qualificação média e a garantia de um mínimo de pessoal nos postos ou ilhas mais distantes ou desprovidos de pessoal;

- e) Por força do novo PCCS, seguindo de perto as soluções mais modernas hoje utilizadas, todos os colaboradores serão submetidos ao Sistema de Avaliação de Desempenho, ou seja, deixa de haver promoções e progressões automáticos.
- f) **Estabelece o requisito mínimo habilitacional para enquadramento nas Categorias Profissionais** (de acordo com as normas do Sistema Nacional de Qualificação Profissional). O estabelecimento de requisitos mínimos teve em conta o surgimento de uma nova vaga de jovens qualificados resultado da proliferação das ofertas de formação profissional e ensino superior em Cabo Verde
- g) Extinção das anteriores categorias profissionais e criação de novas Categorias Profissionais, ajustadas aos novos tempos.

Devo afirmar que, até os finais do mês de Dezembro de 2019, **a Empresa cumpriu com todos aqueles que tinham direito a promoções e progressões.** Inclusive todos os trabalhadores que tinham direito ao 13º mês, receberam-no em 100%. Acabamos por absorver, em regime de contrato de trabalho, 17 jovens, que antes prestavam serviço nos Correios, por via de terceiro.



**Correios de
Cabo Verde**

Conselho de Administração

Assim, convindo nos termos e ao abrigo da alínea c) do artigo 15º dos Estatutos dos Correios, relativo às competências do Conselho de Administração na definição e implementação do seu quadro de pessoal e respetivos instrumentos de gestão, nomeadamente a de estabelecer a organização técnico-administrativa da sociedade, as normas de funcionamento interno, designadamente sobre o pessoal e a sua remuneração, aprovamos o novo PCCS, com efeito retroativo, a 1 de Janeiro de 2020.

OBRIGADO PELA VOSSA ATENÇÃO.

Eng.º Isidoro M. Gomes
/ Presidente do Conselho de Administração/