

## **JUSTIFICAÇÃO ECONÓMICA DA PROPOSTA DE AUMENTO DAS REMUNERAÇÕES E CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA DOS TRABALHADORES DA CGD PARA 2023**

Perante a persistência de uma inflação muito elevada, que está a afetar negativamente a vida dos trabalhadores e das suas famílias, determinando uma perda significativa do seu poder de compra, uma empresa socialmente responsável, como deve ser a CGD, devia tomar medidas para minorar a situação difícil que enfrentam os seus trabalhadores, que são a parte mais importante de qualquer organização, procurando reduzir o impacto negativo de uma inflação que é já a maior dos últimos 30 anos. O próprio Presidente da República, em declarações públicas defendeu que as empresas com elevados lucros (*e a CGD é certamente uma delas*) “*têm de investir mais em termos sociais, sacrificando dividendos, a distribuição de lucros*” (jornal Público, 29/7/2022). E isto com maioria de razão numa empresa cujos capitais são públicos, que devia dar o exemplo, como é a CGD.

E um dos meios mais adequados e rápidos para defender os rendimentos dos trabalhadores e das condições de vida destes, e ser uma empresa socialmente responsável como defendeu o Presidente da República, é proceder a um aumento salarial de acordo com a inflação de forma a garantir, pelo menos, o poder de compra dos seus trabalhadores.

Em 2022, o aumento salarial de 0,93%, acordado antes da escalada de preços impossível de prever no momento da negociação, não impediu uma perda de poder de compra que se deve situar entre **-6,2%** (com base na inflação média anual) e **-10,4%** (inflação homóloga de dez.2022). Mesmo o pagamento extraordinário, no final de 2022, de 900€ e de 600€ aos trabalhadores com ganhos até, respetivamente, 1500€ e 2700€, que não teve qualquer repercussão na remuneração base, não compensou o aumento de preços já verificado em 2022.

Com efeito, aqueles valores (900€ e 600€) representam um valor mensal (considerando 14 meses) de, respetivamente, 64€ e 43€, o que, em relação à remuneração média mensal dos trabalhadores da CGD, representa uma subida de apenas 3,8% e de 2,6%, respetivamente. E isto quando a inflação em 2022, como se vai demonstrar, é já muito superior a quaisquer um destes valores.

Mas o mais grave para os trabalhadores é que estes valores extraordinários – 900€ e 600€ - pagos uma única vez, apenas a uma parte dos trabalhadores (são excluídos cerca de 2000 trabalhadores), não compensam a perda de poder de compra, tiveram efeito nulo na remuneração base mensal.

Recordemos que o STEC apresentou uma proposta de aumento intercalar para 2022, de forma a permitir aos trabalhadores fazerem face ao aumento abrupto dos preços e do custo de vida, mas que, lamentavelmente, a CGD não aceitou.

O estudo económico que sustenta a proposta sindical de aumento salarial para 2023, irá dividir-se em três partes, e comprovará a racionalidade e razoabilidade da mesma, como se indica:

- 1) **Inflação** já verificada até out.2022 e previsão até ao fim do ano de 2022, assim como a previsão para 2023 de entidades oficiais (Conselho de Finanças Públicas e Comissão Europeia);
- 2) O **aumento da produtividade** dos trabalhadores da CGD entre set.2020 e set.2022;
- 3) **Análise do impacto da proposta na estrutura de custos da CGD** para mostrar que o aumento de despesa que a proposta determina é perfeitamente comportável pela CGD, e os seus efeitos seriam facilmente absorvidos por uma boa gestão e pelo aumento do negócio bancário.

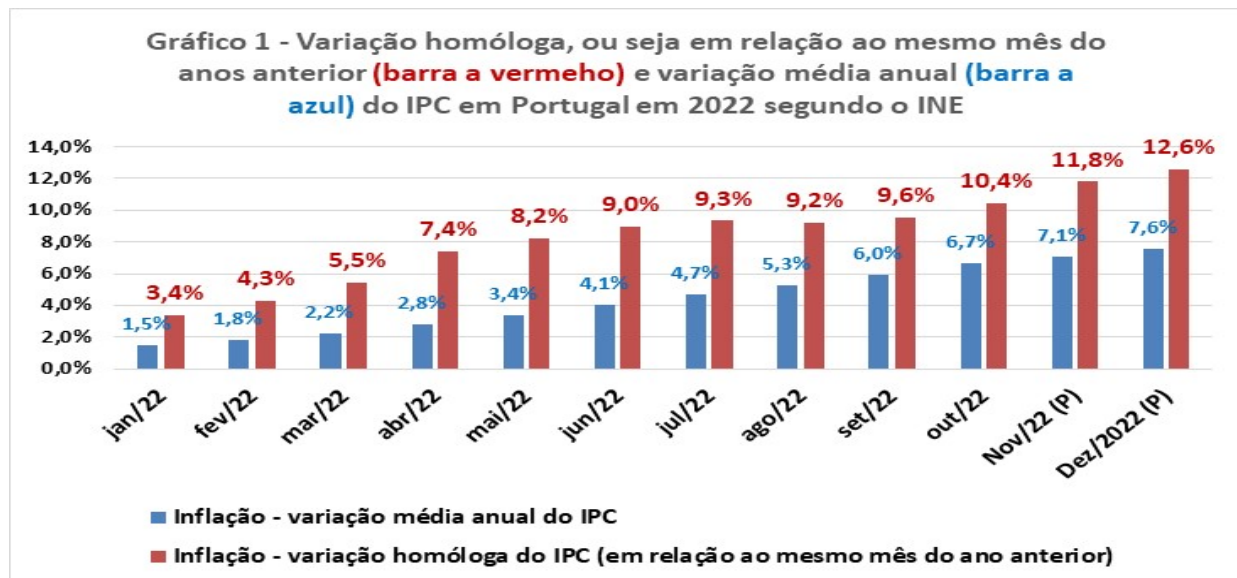
2

### **1) Inflação - O disparar da inflação em 2022 e a previsão para 2023**

As variáveis bases de qualquer proposta de aumento de remunerações devem ser, pelo menos, duas:

- **O aumento do Índice de Preços no Consumidor (IPC)** visando manter pelo menos o poder de compra dos trabalhadores;
- **O aumento de produtividade (dos trabalhadores da CGD em 2022)**, pois é justo e adequado, sob o ponto de vista de uma boa gestão socialmente responsável, que havendo aumento de produtividade ela seja partilhada entre a empresa e os trabalhadores.

Segundo os últimos dados divulgados pelo INE, de out.2022, a Taxa de variação homologa do IPC em Portugal, até out.2022 foi de 10,4%, sendo a taxa média anual de aumento de preços de 6,7%, como mostra o gráfico 1



Os dados referentes a nov.2022 e dez.2022 são previsionais, tendo-se obtido utilizando um modelo estatístico. O gráfico 1, com dados reais do INE até out.2022, revela uma aceleração muito rápida da inflação em Portugal no ano de 2022 que, reitera-se, no momento da negociação salarial em se acordaram os valores das remunerações atuais, não era previsível.

Mas mesmo que não se utilize a inflação homologa, mas a taxa de inflação anual (variação média nos últimos 12 meses) o aumento verificado no IPC não deixa de ser significativo, como é significativa a perda de poder de compra dos trabalhadores da CGD.

Em 2023, a inflação continuará a ser elevada. O Conselho de Finanças Públicas, em documento recentemente divulgado, prevê uma inflação de 5,1% em 2023, e a Comissão Europeia, também recentemente, prevê para Portugal, em 2022 e 2023, uma inflação de, respetivamente, 8% e de 5,8%.

## 2) O aumento da produtividade dos trabalhadores da CGD entre set.2020 e set.2022;

A segunda variável importante a ter em conta na fixação das remunerações é a **produtividade**.

E vamos calculá-la tendo como base as duas rúbricas do “*core business*” da CGD – crédito concedido e recursos captados aos clientes – a que acrescentamos, por razões evidentes, também o Produto de atividade global e os lucros líquidos (que revertem integralmente para o acionista). E como se pretende calcular a variação da produtividade por trabalhador vai-se também utilizar o número de trabalhadores.

Para se ter uma ideia clara da variação da produtividade por trabalhador neste período recente, que é o que interessa, foram utilizados os dados que constam da informação financeira divulgada pela CGD em cada ano (contas individuais da CGD de set. 2020, set.2021 e set.2022).

**Quadro 1 – Indicadores do aumento da produtividade dos trabalhadores da CGD- 2020/2022  
(dados das contas individuais)**

PERÍODO	Nº trabalhadores	Crédito líquido concedido Milhões€	Recursos captados aos clientes Milhões €	Produto global da atividade Milhões €	Lucros líquidos milhões €	Crédito concedido por trabalhador	Recursos captados por trabalhador	Produto global da atividade por trabalhador	Lucros líquidos por trabalhador
set.2020	6 409	42 158	64 509	971	346	6 577 937 €	10 065 377 €	151 439 €	54 017 €
set.2021	6 189	45 460	71 444	1 007	393	7 345 290 €	11 543 707 €	162 774 €	63 428 €
set.2022	5 964	46 588	74 700	1 167	609	7 811 536 €	12 525 151 €	195 692 €	102 144 €
Var. set.2020/set.2021	-3,4%	7,8%	10,8%	3,8%	13,4%	11,7%	14,7%	7,5%	17,4%
Var. set.2021/set.2022	-3,6%	2,5%	4,6%	15,9%	55,2%	6,3%	8,5%	20,2%	61,0%
Var. set.2020/set.2022	-6,9%	10,5%	15,8%	20,2%	76,0%	18,8%	24,4%	29,2%	89,1%

FONTE: Contas individuais da CGD - Press Realese - 3º trimestres de 2020, 2021 e 2022

4

Da comparação dos dados referentes a set.2020, set.2021 e set.2022, relativo às principais variáveis utilizadas para calcular o aumento da produtividade de uma instituição bancária – crédito concedido, recursos captados aos clientes, produto global da atividade, lucros líquidos- todas elas revelam um aumento muito significativo da produtividade por trabalhador, como se indica:

		Período compreendido entre		
		set.2020 e set.2021	set.2021 e set.2022	set.2020 e set.2022
Por trabalhador	Crédito concedido	+ 11%,	+ 6,3%	+18,8%
	Recursos captados	+ 14,7%	+ 8,5%	+24,4%
	Produto global das atividades	+ 7,5%	+ 20,2%	+ 29,2%
	Lucro líquido que reverteu para o acionista	+ 17,4%	+ 61,0%	+89,1%

Por uma questão de justiça, é necessário que a CGD partilhe uma parcela deste aumento de produtividade com os seus trabalhadores, ainda mais num momento em que eles e as suas famílias enfrentam naturalmente graves dificuldades.

E sob o ponto de vista económico e de gestão é também justo, correto e comportável que a CGD partilhe uma parcela deste aumento de produtividade com os seus trabalhadores, até porque eles são o fator chave em qualquer empresa. Todos os bons gestores reconhecem isso.

A escalada de preços verificada em 2022 já determinou uma redução significativa do poder de compra dos trabalhadores que não foi compensada pelo pagamento único e extraordinário de 900€ e de 600€, apenas a uma parte dos trabalhadores, excluindo cerca de 2000 trabalhadores, e com efeito nulo na remuneração base mensal, o que não deixa de ser incompreensível numa altura em que a CGD obtém resultados líquidos extremamente elevados.

É importante ter presente que a atualização das remunerações e cláusulas de expressão pecuniária que se propõe para 2023, é feita com base nos valores fixados no início de 2022, não incluindo o pagamento extraordinário, ou seja, são remunerações de partida profundamente desvalorizadas e “corroídas” pela elevada inflação verificada em 2022, cujo poder de compra é necessário minimamente repor.

### 3) Análise do impacto da proposta na estrutura de custos da CGD

#### Avaliação do impacto do aumento de despesa da CGD causado pela proposta de aumento de remunerações do STEC

Para avaliar o impacto da proposta do STEC na estrutura de custos da CGD, vai-se utilizar dados das Demonstrações dos Resultados – Contas individuais referentes a set.2022, e dados fornecidos pela CGD, em nov.2022.

Seguidamente apresenta-se o quadro 2 que permite avaliar o impacto global da proposta do STEC na despesa de pessoal e nos custos de estrutura da CGD, tendo como base um aumento médio ponderado de 8,3%, pretendendo-se recuperar com a presente proposta uma parcela da perda provocada pela inflação prevista pelo INE para 2022 e pela Comissão Europeia para 2023 de, respetivamente 7,6% e 5,8%.

**Quadro 2 - Cálculo do aumento da despesa com remunerações que resultaria da atualização proposta pelo STEC – O cálculo é feito com base no número de trabalhadores constantes da Press-Release relativo ao 3º trimestre de 2022, publicado em 10 de novembro de 2022, conjugado com os números de trabalhadores fornecidos pela CGD, em novembro de 2022**

6

RÚBRICAS	Nº trabalhadores (Press-release)	Despesa mensal, em 2022, com remunerações (Press-release)	Despesa mensal, em 2023, com base na atualização proposta pelo STEC (atentos o número de trabalhadores fornecidos pela CGD)
Totais mensais	5964	10.051.087 €	<b>11.346.650 €</b>
Aumento da despesa mensal			<b>870.954 €</b>
Aumento em % (média ponderada)			<b>8,3%</b>
Aumento da despesa em 14 meses			<b>12.193.360 €</b>
Aumento de encargos para a Segurança Social			<b>2.895.923 €</b>
Aumento da despesa anual com remunerações que resulta da proposta, condicionada aos números constantes na Press-release			<b>15.089.283 €</b>

Se considerarmos como período de análise os primeiros nove meses de 2022, para se poder utilizar as contas da CGD deste período como base de referência, conclui-se que um aumento médio ponderado de 8,3% na remuneração média mensal dos trabalhadores da CGD, corresponde, na despesa com Pessoal da CGD (contas individuais), a um acréscimo de 2,8% e apenas de 1,7% nos "custos de estrutura" dos primeiros 9 meses de 2022.

Os cálculos feitos e análise do seu impacto na estrutura de custos da CGD provam de uma forma fundamentada e quantificada que a proposta apresentada pelo STEC é perfeitamente comportável para a CGD, não determina qualquer alteração significativa quer na sua estrutura de custos quer nos resultados líquidos da CGD, e responde ao apelo do Presidente da República que as empresas *“têm de investir mais em termos sociais, sacrificando dividendos, a distribuição de lucros”* e seria de inteira justiça para os trabalhadores.

Esta proposta é também facilmente comportável e justificável face ao aumento de produtividade dos trabalhadores da CGD.

A aceitação da proposta do STEC pela administração da CGD será um sinal positivo importante na melhoria do clima social que se vive na Empresa e daria uma mensagem aos trabalhadores que o Conselho de Administração da CGD não ignora a sua responsabilidade social em relação aos seus trabalhadores, e se preocupa com a sua situação (e a dos seus familiares), valorizando o seu trabalho, e dando uma forte motivação no empenho dos trabalhadores no desenvolvimento e consolidação da CGD como a principal instituição bancária do país.

Eugénio Rosa

22/11/2022