



2012: PRODUÇÃO/PRODUTIVIDADE

I. INTRODUÇÃO

Numa altura de crise económica e financeira é premente encontrar soluções para alargar a produtividade e a produção do país.

Jogamos com diversas hipóteses, sendo importante notar que Portugal é, actualmente, um país intervencionado pela denominada Troika, com quem assinou um Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, no âmbito do qual foram assumidos um conjunto de compromissos relativos ao crescimento da economia.

A cartada fundamental no aumento da produção e da produtividade joga-se essencialmente no campo dos factores de produção, sendo aí que se vai centrar a nossa análise.

II. DOS CONCEITOS DE PRODUÇÃO E PRODUTIVIDADE

Dentro de toda esta dimensão de análise encontramos um conjunto valioso de conceitos que, indistintamente utilizados, contribuem muitas vezes para debates muito pouco esclarecedores.

O conceito de produção abrange a contabilização de unidades produzidas num determinado período de tempo, podendo utilizar-se uma dimensão mensal, trimestral, semestral ou anual.

Já o conceito de produtividade abrange um ratio de duas dimensões: as unidades produzidas ou serviços prestados por unidade de tempo.

Como se alcança do que acaba de ser dito, estamos perante dois conceitos distintos cujos reflexos são igualmente diferentes, sendo possível discutir determinado tipo de medidas consoante o objectivo produção ou produtividade que se queira alcançar.

III. O CRESCIMENTO DA PRODUÇÃO

Questão recorrente, e tantas vezes fracturante, tem sido a das alterações à legislação laboral como meio para aumentar a produção e a produtividade do país.

Nesse âmbito, e a título meramente exemplificativo, poderemos citar o aumento de meia hora de trabalho diária que está a aguardar a sua entrada em vigor.

Atendendo à natureza da medida será fácil entender que ela não contribui, de forma necessária, para o aumento da produtividade. O seu objectivo é distinto: alargando o número de horas que cada trabalhador poderá prestar, aumenta-se, pelo menos em tese, o número de unidades produzidas ou de serviços prestados por cada trabalhador.

Obviamente que, atendendo às condições de mercado, não será possível estabelecer, de forma directa, que o aumento da produção possa significar necessariamente um correspondente aumento da produtividade.

Da mesma forma, a medida de redução de dias feriados, actualmente em discussão em sede de concertação social, passa necessariamente por aumentar a produção nacional e não por um aumento da produtividade.

O aumento da produção, nas actuais condições de mercado, é uma variável que tem de ser conjugada com as demais, nomeadamente com o aumento dos impostos e com a redução da liquidez nos mercados do crédito.



Ora, tudo conjugado, podemos ter um agrupamento de medidas que não se revelem, atendendo ao horizonte temporal em que se enquadram (até ao final do período de auxílio financeiro, ou seja, 2013), funcionais ao que se pretende.

Na verdade as medidas que estão a ser estudadas, e que aguardam a sua entrada em vigor, destinam-se essencialmente ao sector dos bens transaccionáveis, ou seja, para as empresas que exportam, sendo por isso uma forma de crescimento pela via da exportação.

É certo, como se diz na gíria, que a economia não se coloca a crescer por decreto, sendo necessárias medidas concretas que permitam melhorar a nossa competitividade externa.

IV. O AUMENTO DA PRODUTIVIDADE

Ora, o que é essencial, a par do aumento da produção, é o crescimento da produtividade, ou seja, fazer cada unidade de tempo utilizada como medida fazer render mais, ou seja, aumentar a quantidade de bens produzidos ou de serviços prestados por cada unidade de tempo.

Essa sim é uma medida que pode abranger qualquer um dos sectores da economia, evitando, nomeadamente, a redução dos tempos de trabalho, das horas extraordinárias, com a eliminação das correspectivas compensações, ou mesmo evitar a contratação de novos trabalhadores.

A produtividade pode aumentar-se por diversos meios, mas existem dois que são particularmente importantes: os instrumentos de trabalho e os factores motivacionais.

Dentro do campo dos instrumentos de trabalho é necessário analisar a importância das inovações tecnológicas e dos estímulos ao recurso das tecnologias da informação. Devendo fazer-se particular menção às medidas adoptadas para a sua utilização.

Salientamos particularmente, por serem as medidas mais utilizadas, o Sistema de Incentivos Fiscais à I&D Empresarial (“SIFIDE”) e as linhas do Quadro de Referência Estratégico Nacional (“QREN”).

O SIFIDE destina-se a conceder incentivos fiscais às actividades de I&D empresarial, através da dedução ao lucro tributável em sede de Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Colectivas (“IRC”) do conjunto das despesas de investigação (consideradas como aquelas que são feitas para aquisição de novos conhecimentos científicos e técnicos) e das despesas de desenvolvimento (consideradas como as realizadas pelo sujeito passivo de IRC através da exploração de resultados de trabalhos de investigação ou de outros conhecimentos científicos e técnicos com vista à descoberta ou melhoria substancial de matérias-primas, produtos, serviços ou processos de fabrico).

No domínio do QREN podemos sublinhar os seguintes programas:

- (a) Sistema de Incentivos à Inovação: apoio a projectos de investimento de inovação produtiva promovidos por empresas, a título individual ou em cooperação;
- (b) Sistema de Incentivos I&DT: Projectos de I&DT, de demonstração tecnológica e capacitação e reforço de competências internas de I&DT e da valorização de resultados de I&DT junto das empresas; e
- (c) Sistema de Incentivos Qualificação PME: Apoio a projectos de investimento promovidos por empresas, a título individual ou em cooperação, bem como por entidades públicas, associações empresariais ou entidades do Sistema Científico e Tecnológico (SCT)



direccionados para a intervenção nas PME, tendo em vista a inovação, modernização e internacionalização, através da utilização de factores dinâmicos da competitividade.

Estes exemplos podem ser particularmente úteis para o desenvolvimento da economia, e uma forma de obtenção de fundos num quadro de escassez de crédito.

No âmbito dos factores motivacionais encontramos medidas que têm a sua base num conjunto de estímulos à produtividade, onde se inserem normalmente os prémios de produtividade, os bónus, as remunerações indexadas às responsabilidades assumidas, a progressão salarial, a progressão na categoria, as regalias sociais, as condições de trabalho, entre outras.

Obviamente que estas medidas assumem uma dimensão empresarial: cada empresa determinará, em concreto, quais os estímulos que devem ser dados aos seus colaboradores, tendo em atenção a sua política de recursos humanos e a sua política financeira.

V. A PRODUTIVIDADE E O DESEMPREGO, EM PARTICULAR

Um dos argumentos que tem sido mais utilizado no domínio da promoção da produtividade, constitui-se na possibilidade de despedimento dos trabalhadores ditos improdutivos, formando-se dessa forma um incentivo indirecto à produtividade por via da possível sanção de despedimento.

No quadro da actual legislação laboral existe já a previsão de um conjunto de situações que permite o despedimento em casos de falta de produtividade do trabalhador.

Na verdade as alíneas d) e m) do número 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho (aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro), é expressamente previsto que constituem justa causa de despedimento: (i) o desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho a que está afecto e (ii) as reduções anormais de produtividade.

A questão essencial que se joga é a concretização e prova, em cada caso, dos pressupostos previstos na lei.

Desde logo que a falta de produtividade ou o desinteresse do trabalhador não são motivados por razões alheias à sua vontade: basta pensar na falta de instrumentos de trabalho, na ausência de condições de mercado para a venda dos seus produtos, nas paragens das linhas de montagem, entre outros.

Nestes termos, parece que a reforma que se exige no sentido de facilitar o despedimento em caso de falta de produtividade do trabalhador já possui concretização na lei. A maior questão, como se viu é de prova dos diversos elementos que integram aquelas previsões, sendo nessa medida uma questão prática e não uma questão de lei.

VI. A CONCORRÊNCIA

Consideremos mais um capítulo essencial, desta feita expressamente previsto no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica: a concorrência.

O Memorando prevê expressamente a necessidade de Portugal reduzir as barreiras à entrada de novos operadores no âmbito das indústrias de rede e nos sectores protegidos da economia, tais como os serviços e profissões reguladas, devendo igualmente aumentar a concorrência e reduzir as rendas excessivas que os operadores auferem.



Sendo estas medidas previstas com o objectivo de aumentar a competitividade da economia portuguesa, permitindo a repartição do ajustamento no mercado pelos diversos sectores da sociedade, nomeadamente pela redução dos custos de produção.

Todas estas medidas são necessárias e urgentes, aguardando-se desenvolvimentos para breve nos domínios dos mercados energéticos e das telecomunicações.

VII. CONCLUSÕES

Atendendo ao Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica e à proposta de Orçamento do Estado para 2011, que aguarda promulgação pelo Presidente da República, é de esperar um ano de 2012 particularmente exigente para os cidadãos e para as empresas.

Elegemos como desafio do ano o aumento da produção e da produtividade, um caminho possível para a melhoria das condições de vida dos portugueses, que pode ser alcançado por diversos meios.

Sendo certo que não é ao legislador que cabe concretizar estes objectivos, não pode esquecer-se que o Direito possui um conjunto de mecanismos e estímulos, uns mais jurídicos outros mais políticos, que merecem ser explorados e melhor rentabilizados, por forma a fazer de 2012 um ano de mudança.

Lisboa, 23 de Dezembro de 2011

Macedo Vitorino & Associados