

Em Portugal a generalidade das empresas não fazem investigação nem têm uma cultura de formação

Eugénio Rosa
em entrevista à PÁGINA

Eugénio Óscar Garcia da Rosa é licenciado em Economia pelo Instituto Superior de Ciências Económicas e Financeiras de Lisboa e Mestre em Comunicação Educacional Multimédia pela Universidade Aberta com a tese ? Modelos de Formação a Distância para Adultos?. Desde 2000 é Director executivo do Instituto Bento de Jesus Caraça (o Instituto da CGTP-IN para a formação à distância), membro do Gabinete de Estudos da CGTP-IN, representante da CGTP-IN no conselho consultivo do Instituto da Qualidade da Formação, na Comissão de acompanhamento do Programa Operacional de Emprego, Formação e Desenvolvimento Social e nos Programas Sócrates e Leonardo da Vinci.

Publicou seis livros sobre a economia e sociedade portuguesa, abrangendo o período 1972-1989, bem como centenas de estudos sobre temas sócio económicos, publicados em jornais e revistas, estudos sobre modelos de formação à distância e artigos sobre formação à distância, publicados na revista ?Formar? do Instituto de Emprego e Formação Profissional e na revista da Agência Nacional de Formação de Adultos.

Nesta entrevista, Eugénio Rosa, chama a atenção para vários problemas da economia portuguesa. Deixa-nos dados sobre Portugal e a União Europeia. Explica-nos que se considerarmos os salários que os trabalhadores portugueses recebem pode afirmar-se que eles até produzem acima da média europeia. Afirma a necessidade de estabilidade profissional do corpo docente como condição para o desenvolvimento do ensino e do país e aponta a falta de "cultura de formação" por parte das empresas nacionais como uma das principais razões para a baixa produtividade da economia portuguesa.

Em Portugal está instalada a ideia de que os trabalhadores portugueses são "preguiçosos" e que não produzem tanto como os restantes trabalhadores europeus. O Eugénio Rosa, porém, desmontou essa ideia recorrendo à comparação entre o índice de produtividade e o índice de remuneração. Pode explicar-nos melhor a metodologia que seguiu?

No estudo que realizei comparei a produtividade portuguesa com a produtividade dos vários países que integram a União Europeia, tomando como base valores de onde se retirou o efeito dos preços, já que estes últimos variam de país para país. E conclui que a produtividade actual portuguesa, medida em PIB por trabalhador, corresponde a cerca de 62% da média europeia.

Mas ao fazer a mesma comparação relativamente aos salários, retirando também o efeito dos preços, constatei que o salário médio em Portugal corresponde a menos de metade do salário médio da maioria dos países da União Europeia. O salário médio em Portugal, por exemplo, corresponde a 37% do belga, a 35,5% do alemão, a 59,8% do espanhol, a 53% do francês, a 49% do irlandês, a 46% do italiano a 38% do luxemburguês, a 42% do salário médio na Inglaterra. Ou seja, para os salários que os trabalhadores portugueses recebem pode afirmar-se que eles até produzem acima da média europeia.

Como é calculada a taxa de produtividade?

A taxa de produtividade é habitualmente calculada com base no trabalho, através de uma fórmula onde a riqueza nacional, que é medida através do Produto Interno Bruto, é dividida pelo número de trabalhadores empregados. Mas esta forma de calcular a produtividade não é a mais correcta, já que a produtividade, em qualquer área de actividade, não depende apenas dos trabalhadores; depende também de outros factores como os equipamentos, as matérias-primas, condições de trabalho, etc..

Por exemplo, no ensino, um factor chave são as condições de trabalho e de estudo, quer dos estudantes quer dos professores. Falando destes últimos, considero que um factor chave da produtividade é a estabilidade do corpo docente, um forte investimento na sua qualificação, e uma avaliação objectiva feita com a participação dos interessados.

Considero mesmo que a falta de estabilidade que existe em Portugal a nível da profissão docente, que se verifica em todos os níveis de ensino, incluindo o superior é, na minha opinião, uma das causas mais importante que explica o estado do ensino em Portugal, que, infelizmente, tem merecido pouca atenção geral.

Enquanto a estabilidade não for garantida aos professores a baixíssima escolaridade da população portuguesa, que constitui um gravíssimo problema nacional (em Portugal, a percentagem da população com o ensino secundário e superior corresponde apenas a 21% da população total, enquanto na UE15 atinge 65%, e nos 10 países que aderiram em Maio de 2004 corresponde a 81% da população), o atraso do nosso país neste campo nunca será

recuperado.

É por tudo isto que considero que a estabilidade do corpo docente, um forte investimento na qualificação dos professores, e uma avaliação correcta feita com a sua participação, devia constituir um objectivo nacional e das associações sindicais, porque a resolução deste problema, que está a ter consequências graves sobre a capacidade do País em recuperar o atraso em termos de desenvolvimento, interessa a todos os portugueses e não apenas aos professores, embora eles sejam mais directamente afectados pela situação existente. Mas continuando a falar da produtividade em termos gerais, o cálculo produtividade não se deve limitar apenas ao trabalho, deverá entrar em consideração com muitos outros factores. Como defendem os especialistas de produtividade deve-se procurar calcular uma produtividade multi-recursos, o que não se faz.

E não se faz porquê?

A fórmula de cálculo mais utilizada apenas toma em consideração o trabalho. No passado, isso ainda se poderia compreender, porque as empresas eram de trabalho intensivo e as despesas com o pessoal tinham um peso muito grande nos seus custos totais. Hoje em dia já não é assim e o peso das despesas com pessoal das empresas situa-se entre os 30% e os 40% dos seus custos totais.

Ou seja, há outros factores que têm um peso muito grande nos custos das empresas e um deles é o "capital fixo", que se traduz em instalações, em máquinas, e também o chamado "capital imaterial", que varia muito de indústria para indústria. E a produtividade do capital fixo em Portugal é extremamente baixa em consequência da má organização e da má gestão da maioria das empresas portuguesas.

Num estudo encomendado recentemente pelo Ministério do Trabalho, chegou-se à conclusão que no período compreendido entre 1990 e 2000, a escolaridade média dos empresários que apareceram neste período era apenas de sete anos e meio, o que necessariamente condiciona, negativamente, a sua capacidade de gestão e de aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

Portanto, quando se analisa o problema da produtividade em Portugal e se apresentam apenas os dados relacionados com o trabalho, acaba-se, directa ou indirectamente, por sugerir que a baixa produtividade é da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores. E isso não é verdade. Em Portugal temos empresas com altos níveis de produtividade e outras que não. Se os trabalhadores são os mesmos, porque razão existe esta discrepância?

Não gastamos o dinheiro que a UE coloca à nossa disposição para formação

Confunde-se frequentemente os conceitos de "produtividade" e de "competitividade". O que é que significa cada um deles à luz da economia?

A produtividade está associada à quantidade de produtos ou serviços que se obtêm com uma determinada quantidade de recursos, sejam eles a mão-de-obra, as máquinas ou a matéria-prima. A competitividade está associada à posição da empresa no mercado, à sua relação com as outras empresas, se consegue ou não vender o que produz, no todo ou apenas numa pequena parte, ou mesmo nada. Se a empresa produzir produtos de má qualidade ou ultrapassados que o consumidor não compra, por mais alta que seja a produtividade, para nada serve, pois a empresa não é competitiva e não consegue vender o que produz.

A competitividade está portanto associada à posição das empresas relativamente às outras. Um dos instrumentos da competitividade é o preço, mas não é o único. Outro é a qualidade, a sua inovação, etc., que depende em grande parte da organização da empresa, da qualificação dos trabalhadores, do tipo de máquinas e das matérias-primas utilizadas, da concepção, da investigação - e em Portugal, a generalidade das empresas não fazem investigação para apresentar novos produtos ou para melhorar os que vendem.

Nesse contexto, afirma-se igualmente que a administração pública portuguesa gasta demasiado dinheiro com os seus trabalhadores. Mas segundo dados do EUROSTAT, referentes a 2003, o Estado português gastou com o seus trabalhadores uma percentagem inferior à média da União Europeia. Será que aqui também a questão não passará pelo aumento da "competitividade", isto é, pela melhoria da qualidade da gestão, da organização do trabalho, da qualificação e da motivação dos trabalhadores?

Sim. Eu faço parte de uma comissão, em representação da CGTP, que faz o acompanhamento do POEFDS (Programa Operacional de Emprego, Formação e Desenvolvimento Social), que é o mais importante programa de formação em Portugal financiado pela União Europeia, que abrange todas as regiões com a excepção de Lisboa e Vale do Tejo. No âmbito desse trabalho temos realizado periodicamente reuniões de avaliação, tendo sido inclusivamente contratadas empresas externas para elaborar estudos de avaliação intercalar da execução do programa, e temos constatado que apesar de todo o discurso em torno da necessidade do aumento da produtividade e da qualificação da administração pública, verificamos, surpreendentemente, que a taxa de execução deste programa, em 2003, não ultrapassou os 38%. Havia 25,8 milhões de euros disponíveis para formação na administração pública e o governo apenas utilizou 9,8 milhões de euros.

Que justificação apresenta o governo para essa baixa taxa de execução?

A justificação para esta baixa taxa de execução está relacionada com a obsessão pelo défice. A União Europeia não financia na totalidade as acções de formação, tendo o Estado português de financiar uma pequena parte, que deverá rondar os 20%. Como o governo nem essa percentagem está na disposição de gastar, não utilizam os 80% dados pela UE.

Por outro lado, está a acontecer na administração pública o que considero ser uma questão gravíssima, também resultado desta obsessão em torno do défice, que é o facto de os trabalhadores irem para a reforma mais cedo e

não estarem a ser substituídos.

Um caso muito concreto e paradigmático é o da administração fiscal, que é essencial e vital para o Estado: em 2002 saíram 500 trabalhadores com bastante experiência, do topo da carreira, que não foram substituídos; em 2003 saíram mais 800 e também não foram substituídos.

Ou seja, por um lado o governo afirma que quer combater a evasão e a fraude fiscal, mas por outro fragiliza a própria administração fiscal, não substituindo os trabalhadores que se reformam, o que contradiz esse objectivo. Na minha opinião não há objectivos e nem uma estratégia clara a nível da administração pública e isso torna-se óbvio nestas duas áreas que acabei de referir.

Também na sua opinião tem-se criado uma falsa ideia de que a competitividade da economia portuguesa depende em exclusivo do aumento da produtividade e de que esta última só é possível reduzindo remunerações, condições de trabalho e direitos laborais. Tem que ser necessariamente assim?

Não, nem deve passar por aí.

Mas como é que se torna possível conseguir esse objectivo sem prejuízo de direitos adquiridos?

Um dos factores mais importantes e determinantes para aumentar a produtividade passa pela motivação dos trabalhadores. Este é um factor estratégico e é preciso investir aí. Quando se toma um conjunto de medidas que acabam por ter reflexos nos direitos dos próprios trabalhadores? um Código do Trabalho que dá mais poder às entidades patronais, ataque às funções sociais do Estado e aos trabalhadores que as garantem, etc,- como tem feito o governo, cria-se um conjunto de condições que acaba por ter um reflexo extremamente negativo no aumento da produtividade. Ou seja, estão a criar condições, não para aumentar a produtividade, mas que só determinam a sua descida. A diminuição da produtividade portuguesa em percentagem da média da UE15 verificada nos últimos 3 anos é também uma consequência desse facto.

Hoje em dia, não há dúvida que o recurso mais importante é a capacidade do trabalhador. E para isso é preciso investir fortemente na sua formação, na sua qualificação, mas também na sua motivação. Porém, o aumento da produtividade e competitividade das empresas e da nossa economia não dependem apenas ou mesmo fundamentalmente dos trabalhadores, até porque ele se insere num contexto mais geral e não é ele o elemento decisor da empresa. Se a empresa estiver a ser dirigida por pessoas que não têm capacidade nem competências para a dirigir, para responder aos desafios, penso que a qualificação dos trabalhadores, por si só, não é suficiente para inverter a situação.

Mas concorda que a formação é a pedra basilar para o desenvolvimento de um país?

A formação e o nível de escolarização são fundamentais. Estive a reunir alguns dados para este seminário [Vila do Conde 15 de Novembro], relativamente à média das taxas de escolarização dos países da União Europeia no período que medeia entre 1995 e 2001, e verifiquei que eles não só tinham níveis de escolaridade muito superiores como o progresso ao longo desse período foi muito superior ao nosso. Ou seja, o fosso que nos separa desses países, em lugar de diminuir, aumentou nos últimos anos.

O grau de escolaridade é a infraestrutura de base para se conseguir adquirir novos conhecimentos ao longo da vida, fundamentais para aumentar a produtividade de um país. Mas esse objectivo, infelizmente, não está a ser atingido em Portugal, o que acaba por constituir um obstáculo muito grande ao desenvolvimento.

Apesar de não se poder pensar que a educação e a formação resolvem tudo - são condições necessárias, embora não sejam suficientes - não há dúvida que são a infraestrutura do progresso. Sem isso não é possível recuperar o atraso do país. Quem, como eu, está há mais de dez anos ligado à formação profissional, sabe bem que a capacidade de aquisição de novos conhecimentos por parte dos formandos depende muito do nível escolar de cada um deles.

É por tudo isto que o papel dos professores é vital no nosso país, e é urgente valorizar e dignificar a sua profissão dando-lhes a estabilidade e a qualificação que é tão necessária para alcançar níveis de desenvolvimento mais elevados.

É nas profissões menos qualificadas que desaparecem mais postos de trabalho

Acha que se deveria apostar mais no ensino profissional?

Penso que sim. Tive recentemente oportunidade de analisar os dados relativos às taxas de emprego e de desemprego e observei que estamos perante uma nova realidade que, por ser recente, ainda não está suficientemente estudada.

Se observarmos a evolução do emprego por profissões, constatamos que nos últimos 3 anos, entre o 2º trimestre de 2001 e o 2º trimestre de 2004, foram suprimidos mais de 216 mil postos de trabalho em profissões com menor qualificação e menor grau de escolarização (trabalhadores da agricultura, operários e trabalhadores similares, operadores de máquinas e trabalhadores não qualificados, etc.), tendo sido criados, inversamente, embora de uma forma insipiente, emprego fundamentalmente para as profissões mais qualificadas, como técnicos superiores, técnicos intermédios e profissões intelectuais e científicas.

Ou seja, está a criar-se emprego, apesar de em número insuficiente, apenas nas profissões mais qualificadas. Pelo contrário, nas profissões com menor qualificação está a verificar-se uma destruição maciça de emprego. E isto vai ter consequências sociais terríveis, porque a maioria da população empregada tem baixa escolaridade e baixa qualificação (cerca de 73% tem apenas o ensino básico ou menos). E são estes os trabalhadores que mais facilmente serão atingidos pelo desemprego.

Depois, como a própria economia está a criar, embora de uma forma lenta, fundamentalmente empregos mais qualificados, estes trabalhadores, na sua maior parte ainda longe da idade da reforma, acabam por ficar excluídos do mercado de emprego ou têm muita dificuldade de requalificação.

Se lhe pedisse para fazer um retrato muito rápido do que tem sido a formação profissional destinada à requalificação dos trabalhadores portugueses nestes últimos 10, 15 anos, o que é que diria?

Na avaliação intercalar do POEFDS em que tive oportunidade de participar, constatou-se que cerca de 80 % dos trabalhadores que procuram a formação fazem-no por sua iniciativa e não por iniciativa da empresa. Ou seja, as empresas em Portugal não têm uma cultura de formação. Os empresários ainda não reconhecem a importância do aumento da qualificação dos trabalhadores, que beneficia não só os próprios mas fundamentalmente a própria empresa.

Paradoxalmente, isto tem originado uma situação extremamente grave, já que o esforço que o trabalhador faz para aumentar a sua qualificação, participando por sua iniciativa em acções de formação profissional, não é depois reconhecido pela entidade patronal e não resulta, na maior parte dos casos, em benefício para o trabalhador já que não tem reflexos na progressão na sua carreira profissional. Chega mesmo a haver situações de trabalhadores que frequentam acções de formação mas que escondem esse facto com medo de ter problemas a nível interno da empresa.

Dir-se-ia que é um esforço quase inglório...

Sim, porque além de não haver um reconhecimento por parte da empresa por essa formação acrescida - que para alguém que trabalha representa um esforço bastante grande -, esse comportamento patronal acaba por se reflectir na desmobilização dos restantes trabalhadores, que sabem que não vão ter qualquer contrapartida pelo esforço de aumentar a sua qualificação. Por outro lado, este esforço não tem depois reflexos a nível da produção porque os conhecimentos não chegam a ser aplicados.

Uma pessoa que investe na formação quer necessariamente ter um reconhecimento, seja por parte da empresa, a nível de progressão na carreira profissional, seja por parte da sociedade, através de uma certificação reconhecida socialmente. Mas o que acontece também é que um certificado passado por uma determinada entidade tem apenas o valor associado à própria entidade. Se a entidade for pouco conhecida, o certificado tem pouco valor. Enquanto esta situação não for alterada vai ser muito difícil tirar todo partido do esforço que se faz na formação, que mesmo em termos financeiros é muito significativo.

Neste contexto, que futuro pode ter a economia portuguesa numa economia cada vez mais internacionalizada, nomeadamente fruto dos acordos decorrentes da Organização Mundial de Comércio, que liberalizaram muitas áreas de actividade?

Debatem-se actualmente em Portugal vários modelos de desenvolvimento. Um deles, por exemplo, é aquele em que o governo tem tentado apostar, que está presente nas grandes opções do plano, que se baseia nas exportações. Mas isso não está a funcionar. O motor tem de se basear no mercado interno. E para o mercado interno ser o motor do nosso desenvolvimento, tem que se reconhecer direitos e consagrar uma melhor distribuição do rendimento.

Em 2003, por exemplo, a repartição do PIB, ou seja da riqueza nacional, agravou-se em termos de repartição, pois a parte que reverte para os trabalhadores, sob a forma de salários e remunerações, atingiu o seu valor mais baixo depois do 25 de Abril, correspondendo apenas a cerca de 38% do PIB. Isto quer dizer que 73% da população empregada deste país recebeu apenas 38% da riqueza criada. E se a base do mercado interno são os trabalhadores, se eles recebem menos, menos podem comprar e as empresas têm mais dificuldade em vender, entrando em falência e lançando mais trabalhadores no desemprego.

Entrevista conduzida por **Ricardo Jorge Costa**