

A EVOLUÇÃO DA ECONOMIA E OS SEUS EFEITOS

Da Economia *Push* à Economia *Pull*

Uma das coisas certas que aprendemos com a História é que os recursos sempre estiveram desigualmente distribuídos no planeta, pelo que o impulso humano de ocupar, aumentando, espaço vital foi (é) uma constante. (Como foi [é] o desejo de imposição de princípios religiosos – com os seus também interesses comerciais – e que quantas vezes serviram como pretexto para justificar a mesma ocupação).

Tal significou também, sempre, o fluxo desses recursos, na sua natureza ou transformados, por troca ou a troca de moeda. E esse fluxo foi, em maior ou menor medida, uma espécie de globalização da economia: os exemplos de bens “daqui”, encontrados séculos depois “ali”, abundam. Como abundam as referências às inovações tecnológicas chinesa, florentina (?) da pólvora, ou chinesa (?) da bússola e à relevância da matemática muçulmana aplicável à navegação. A Oferta foi sempre estimulada pela inovação tecnológica e processual para encontrar meios mais eficazes de obtenção de determinado resultado pretendido. A Procura foi sempre guiada pelo insaciável apetite humano pelo consumo em geral, e pelo do vestuário em particular. Por isso, gosto particularmente de duas situações que exemplificam claramente este fluxo: a importação em larga escala pela Companhia das Índias Orientais, no início do séc. XVII, de tecido indiano. E a importação de porcelana chinesa, na mesma época, para as donas de casa inglesas.

Isto, cerca de 150 anos antes da revolução industrial – que deu resposta a muitas destas situações.

Portanto, a “globalização” da economia existe desde sempre. Então por que razão coloco a palavra entre aspas? Porque era uma “globalização regional” muito naturalmente limitada aos meios de comunicação disponíveis, essencialmente de transporte – como a estrutura viária do Império Romano ou como a Rota da Seda exemplificam – que permitiriam a disseminação possível de produtos. Visto em retrospectiva, faltava então o instrumento que permitisse à Oferta e à Procura a satisfação dos seus desejos, necessidades, objectivos, em tempo útil e a custo mínimo. É o que procurarei argumentar seguidamente.

Até meados dos anos 90 do séc. passado, pode dizer-se que em todos os sectores da economia a Procura era maior do que a Oferta. Situação que designamos por economia *push*: o “produtor” (as suas decisões) dominava. A partir de então, em muitos sectores, ao menos tendencialmente, e em particular nos dos bens de grande consumo, a Oferta começou a exceder a Procura. Iniciava-se assim a economia *pull*: o consumidor (as suas decisões) impera.

Simultaneamente, assistiu-se à aceleração da inovação tecnológica e à maior difusão de conhecimentos anteriores em que esta sempre se baseia. Particularmente, assistiu-se ao

desenvolvimento das aplicações tecnológicas no domínio da informação, com a utilização da *web* para fins comerciais em meados dos anos 90 do séc. passado, desenvolvimento que exponenciou a comunicação em todos os sentidos, deixando esta de ser essencialmente biunívoca, globalizando, agora de facto, a Procura e possibilitando à Oferta a aceleração de soluções adequadas à resposta a esta globalização. Este desenvolvimento tecnológico no domínio da informação é, pois, o instrumento que tornou de facto a “globalização global”. Porque defendo que a globalização da economia é um fenómeno da Procura? Porque, existindo desde sempre conhecimento do produto através de publicidade na Imprensa, na Rádio e na Televisão (não se falando, todavia, de globalização), o que as aplicações tecnológicas no domínio da informação produziram foi a disponibilização universal de informação. E não me parece existirem dúvidas de que foi a Procura que primeiro aproveitou do fenómeno — pelo acesso que passou a ter ao conhecimento do produto, independentemente do local em que se encontrava, e à possibilidade de interagir em qualquer momento com o seu fornecedor — respondendo a Oferta de duas formas: assegurando a disponibilização do conhecimento do produto e da interacção com o utilizador/cliente e posicionando-se operacionalmente para a sua obtenção e entrega de modo eficiente. Este posicionamento expressa-se pela deslocalização de operações, que é agora reforçada, posto que anteriormente ela já se verificava, designadamente por parte de multinacionais.

Independentemente da estratégia global que as empresas possuam (as que a possuem), é importante que tenham consciência da evolução da economia *push* para a economia *pull* em ordem a poderem antecipar os efeitos que ela produz e, assim, poderem controlar as acções e medidas que vão tendo que tomar no âmbito das suas estratégias operacionais.

Quais são as características principais destas economias?

Quando a Procura é superior à Oferta → a concorrência é fraca (o mercado basta para que todos cresçam) → a mudança é lenta → a inovação é pouco frequente → a competência operacional (mesmo se ineficiente) é suficiente → o objectivo de perpetuação das organizações não existe → a deficiência estratégica global não é grave → a entropia não é/tem de ser prevenida.

O que é portanto, neste enquadramento, uma organização competitiva? A que detenha a capacidade — passada e presente — de *to market*: conceber, obter e vender produtos (bens e serviços) em tempo e com preço eventualmente tão adequados quanto os dos concorrentes. De que relevam o princípio e parâmetros de eficiência tendencialmente estáticos.

Quando a Oferta passa a ser superior à Procura → a concorrência eleva-se → a mudança passa a ser frequente e descontínua → a inovação é frequente → torna-se sensível a escassez ou diminuição de recursos, excepto os financeiros crescentemente canalizados para o consumo → a condução dos negócios passa a exercer-se significativamente a partir do exterior das fronteiras domésticas → competir, crescendo, passa a ser um exercício que se ganha à custa de concorrentes, não do mercado.

E o que passa a ser então uma organização competitiva? A que detenha a capacidade — presente e futura — de conceber, obter e vender produtos (bens e serviços) em tempo e com preço tão adequados quanto os dos concorrentes. De que relevam o princípio e

parâmetros de eficiência necessariamente dinâmicos. Como a eficiência tem a ver com operações (custo e tempo de operar: conceber, obter e vender produtos) e funciona em plataformas com alguma duração temporal (sendo que o nível de eficiência atingido hoje tende a manter-se até à possível obtenção de um nível superior, tendência apenas minimizada se os processos sobre que correm as operações forem objecto de melhoria contínua), a competitividade das organizações carece de outro critério que lhes permita distinguir-se: o critério da lealdade dos seus Utilizadores e Clientes que consiste na capacidade — presente e futura — de os atraírem, os satisfazerem e os reterem, metodicamente, melhor do que os concorrentes. Deste critério relevam o princípio e parâmetros da eficácia que só podem ser estabelecidos pela Estratégia Global do Negócio. As estratégias operacionais que são utilizadas têm, naturalmente, os seus próprios objectivos. Ora, independentemente de se encontrar estabelecido o objectivo que elas servem (o bem maior ¹), devem respeitar alguns pressupostos de base, que são otimizados se aquele bem maior estiver estabelecido: para os investidores e para a própria organização, o investimento realizado deve produzir retorno que satisfaça as respectivas condições de financiamento e as necessidades presentes e futuras da operação; para as organizações, os produtos vendidos devem satisfazer necessidades dos seus utilizadores, de acordo com critérios de qualidade adequados, e dos clientes que se encontram na cadeia de abastecimento. Estes pressupostos obrigam ao respeito de três vectores fundamentais: há que prestar atenção ao utilizador e ao cliente, há que fabricar sem defeitos, há que fabricar a custo baixo.

Feito este enquadramento, analisemos os efeitos principais que a economia *push* produzia (uz), e aqueles que a economia *pull* veio introduzir. Fá-lo-ei na perspectiva de três aspectos que me parecem intimamente ligados e particularmente influenciados por esta evolução: a Organização, o *to Market* e o Mercado de Trabalho.

Cada um destes aspectos será analisado na perspectiva dos custos, que devem ser minimizados (um pressuposto da Economia) e na dos proveitos.

A organização.

No âmbito da organização, quer por necessidade de se obter um determinado resultado eficientemente (leia-se, com custo em valor mínimo e em tempo útil), quer por necessidade de obtenção de proveito estabelecido (eficácia *stricto sensu*) as regras rígidas, típicas da economia *push*, dão lugar a regras necessariamente flexíveis na economia *pull*. Consequentemente, a organização forte e estável característica da economia *push* dá, forçosamente, lugar a uma organização rápida e ágil necessária na economia *pull*.

Todavia, estas consequências das situações descritas não podem pôr em causa os dois pilares em que deve assentar qualquer organização, em qualquer tempo: a ordem e a previsibilidade.

Começemos pelo pilar da ordem.

Já estou a ouvir algumas vozes gritarem: «estão a ver esta posição reaccionária! A desordem é que é produtiva, criativa!» Estas vozes confundem desordem com informalidade e, esta, com...A desordem é entrarmos numa sala e não conseguirmos entender para que ela serve, tal a dispersão das cadeiras que aí se encontram. A ordem é entrarmos na sala e percebermos que, pela disposição das cadeiras, ela se destina à projecção de um filme, à representação de uma peça de teatro, à apresentação de uma conferência. E esta disposição de cadeiras, que nos permite saber onde e por que estamos, não significa que possamos saltar por cima das pessoas, sentarmo-nos nas cadeiras já ocupadas, falarmos alto durante o “espectáculo”, “criarmos” e gritarmos impróprios. De outro modo, prescindirmos da gravata não significa que a educação deixou de ter valor; ou que deixemos de respeitar quem, em nós confiando, nos emprestou dinheiro que lhe pedimos.

Estas observações ilustrativas da necessidade da ordem servem, espero, para recordar que menos formalidade, maior rapidez e flexibilidade não são sinónimos de desorganização.

Afirmou Aristóteles que “a estrutura orgânica das coisas depende do seu fim” ²⁾.

Citando outro autor, Christine L. Nordhielm ²⁾, “...infelizmente, mudar a estrutura de uma organização sem mudar a abordagem estratégica, dá como resultado normalmente mais uma ilustração do adágio das organizações: árvore diferente, com os mesmos macacos”.

Porque a ordem é causal – produz efeitos que qualquer organização precisa de identificar para poder controlar o que deve ser prevenido, protegido ou acelerado – deve ser detonada, para que produza os efeitos pretendidos. O que implica que se estabeleça o alvo. Assim sendo, a organização deverá estabelecer um objectivo (o bem maior ¹⁾, que lhe facilitará a maior probabilidade de perenidade: duração temporal de “100” anos para que se consolide e se desenvolva) que, enquadrando os objectivos a ele subordinados, determinará a estrutura orgânica adequada à prossecução do seu fim.

Estrutura orgânica que é, provavelmente, a mais clara evidência do pilar da ordem e a condição crítica para a correcta prossecução do objectivo da estratégia global, logo, para a implementação das demais condições necessárias à sua execução e para que esta se optimize.

E o que essa estrutura faz, ao identificar as responsabilidades funcionais é, claramente, dizer quem é responsável por quê e por quem e estabelecer as relações formais que a organização entende que devem enquadrar e orientar o fluxo de informação de que as organizações vivem. E quanto mais a organização segue um modelo de gestão assente em processos mais evidente se torna esta constatação.

Todavia, observamos que nas organizações se estabelecem relações informais entre as pessoas, o que torna útil saber o que fazer para que essas relações, que se desenvolvem espontânea e naturalmente, reforcem a eficácia que deve ser produzida pelas relações formais.

A importância das relações informais é evidente: muitas, se não todas as pessoas responsáveis pela execução de tarefas dependem de colegas, pelo que tenderão a recorrer àqueles que lhes tornem o recurso mais fácil.

Quais são as razões que levam as pessoas a recorrer a outras e não àquelas a que comunicação formal recomendaria: com quem *devo* falar? — questão a que, em tese, a estrutura orgânica deve dar resposta.

Primeiro, por razões de especialidade (os conhecimentos específicos que alguém detém e que são indispensáveis para a *minha* tarefa, conhecimentos que podem ser detidos, simultaneamente, formal e informalmente); e, depois, razões de afecto ou confiança (o crédito que alguém *me* merece) que são frequentemente informais.

Acontece que estas razões não conduzem só a comunicações biunívocas, antes formam redes de comunicação que se vão alastrando e que a organização deve saber controlar para que suportem positivamente as operações a realizar, as conclusões a produzir, as decisões a formar e a tomar.

Portanto, o controlo acima referido é fundamental para permitir que, para aumentarem a sua eficácia, as relações formais se alimentem das relações informais que germinam naturalmente entre as pessoas e que podem facilitar, ou dificultar, aquelas. Quantas vezes verificamos no âmbito de reuniões (forma mais básica e frequente do trabalho nas organizações, por via telefónica, ou numa sala) a falta de produção de resultados expectáveis pela ausência de relações informais saudáveis?

Resumindo, a estrutura orgânica estabelece (desejavelmente, gostaria de dizer imperativamente) de forma explícita a estrutura hierárquica de reporte, os mecanismos de monitorização e controlo e as responsabilidades de avaliação dos actores — sua recompensa e sanção.

Dependendo a estrutura orgânica da organização do seu fim, do seu objectivo (bem maior) e uma vez este estabelecido, que critérios seguir para o seu desenho? — Os critérios extraídos da Estratégia Global formulada, critérios que, portanto, condicionam as opções organizativas teoricamente possíveis.

Sendo o Chefe Executivo da organização o garante e primeiro responsável pela execução da estratégia global é a ele que compete identificar as áreas de responsabilidade do primeiro nível de gestão da organização e que a ele reportam, no respeito pelos critérios que ele próprio acolheu. Sem se abrir a opiniões sobre qual deve ser o formato da estrutura orgânica porque tal conduz quase sempre, para não dizer sempre, à manifestação de interesses particulares pouco acomodados ao interesse da estratégia global estabelecida.

Em consequência, uma vez estabelecido o âmbito das responsabilidades de cada uma das áreas do primeiro nível de gestão, caberá a cada um dos seus responsáveis — previamente identificados portanto — propor ao Chefe Executivo o seu projecto de estrutura para a sua área de responsabilidade. Este dará o seu acordo ao projecto de estrutura departamental apresentado com base, em princípio, em dois únicos critérios: i) o foco e o âmbito de actuação da estrutura da área de responsabilidade serem integralmente compatíveis com o foco da estrutura orgânica global e, ii) a economia da proposta, que não porá em causa o objectivo das responsabilidades a assegurar.

Frequentemente, a implementação da estrutura orgânica resultante carece de recursos financeiros não imediatamente disponíveis, havendo que estabelecer prioridades — as funções que mais directamente contribuem para a prossecução do objectivo da estratégia global caem, naturalmente, nas primeiras prioridades. Mas um elemento há que não deve

ser esquecido: é que a estratégia global carece da implementação das condições necessárias para poder ser executada. E estas condições necessárias incluem a estrutura orgânica não apenas desenhada, mas preenchida.

Avancemos para o pilar da previsibilidade.

Este pilar é o segundo factor crítico nas organizações por duas razões principais.

Em primeiro lugar, as organizações prosseguem objectivos operacionais, mesmo quando estes não são enquadrados pelo objectivo "bem maior". E as estratégias operacionais que servem aqueles objectivos são apenas caminhos, utilizando meios, para os prosseguir. Se as pessoas não conhecem clara e expressamente os objectivos por que são responsáveis e, desconhecendo também porquê aqueles (e não outros que ainda por cima lhes pareceriam mais adequados, confortáveis,...), como é possível que elas cumpram o que a organização delas espera?

A segunda razão da imprescindibilidade deste pilar organizacional decorre do nosso entendimento sobre a condução das pessoas: por princípio, não existem tripulações más, existem comandantes maus. Carecendo a organização de ser conduzida para prosseguir o que objectivou, o comandante, o líder, tem três responsabilidades fundamentais, estruturantes, que não são mais do que corolários da sua responsabilidade de conduzir a organização a bom porto: i) conduzir a organização para a prossecução de objectivo claro e expressamente estabelecido, segundo a estratégia global correctamente (porque por forma que promove envolvimento e coesão) formulada; ii) prescindir dos recursos que não consigam produzir o que é necessário; iii) recompensar pelo mérito.

As operações podem resumir-se à utilização de dois tipos de recursos: os materiais, que são utilizados, *lato sensu*, no fabrico ou na aquisição de produtos e na sua venda, implicando a manutenção e a actualização de equipamentos utilizados, e os Humanos que implicam os limites do erro (e o seu conhecimento, principalmente quando a sua prática é estimulada) e os critérios de desempenho. Estes são as referências que devem ser respeitadas para o mérito do desempenho poder ser verificado. Sendo nas operações que se mede a produtividade — primeira condição de competitividade — a previsibilidade é condição para que os agentes das acções que incorporam as operações, conhecendo as consequências dessas suas acções, possam ser responsáveis pela produtividade das operações. Produtividade que depende particularmente das capacidades organizacionais necessárias à execução da estratégia global ³⁾.

To Market.

Fazer mercado significa que temos produto — que desperte interesse ou curiosidade —, com preço, conhecido e distribuído e entregue.

Perspectivando este âmbito pelas lentes da economia *push*, que características detectamos?

Sendo a Procura maior do que a Oferta, basta às organizações segmentarem os mercados em número adequado à agregação de grande número de utilizadores com necessidades

semelhantes (estas são condicionadas pela oferta disponível). Esta segmentação permite operar com estruturas de custos teoricamente reduzidas na medida em que necessidades semelhantes permitem ser satisfeitas por produtos genéricos (iguais para todos) – fabricados com grandes economias de escala – decorrendo os proveitos de preços de utilidade: são fixados com base em critérios que decorrem daquelas características de produtos. As margens resultam do aproveitamento das eficiências possíveis resultantes da situação.

Como os produtos genéricos permitem séries de produção longas, o seu fabrico é eficiente a menos que outras circunstâncias conduzam a que as empresas não tirem partido da possibilidade de que dispõem. É por isso que na economia *push*, por virtude dos preços de utilidade, as organizações tendem frequentemente a utilizar mão-de-obra em quantidade superior à necessária, contribuindo para taxas de desemprego menores. É uma espécie de compensação para as margens mais elevadas que podem ser praticadas.

Por outro lado, a lealdade às marcas disponíveis tende a ser forte (são poucas), não sendo necessário inovar o produto senão de tempos a tempos, frequentemente por razões ligadas a reclamações sobre a sua utilização, ou em resultado de utilização de meios de operação mais eficientes do que aqueles que se encontram em utilização e que facilitam aquela inovação.

Mas se mudarmos as lentes para as da economia *pull*, que características identificamos? Encontramos a fragmentação do mercado para satisfação de necessidades dissemelhantes de pequenos números de utilizadores, o que conduz à oferta de produtos “à medida”, fabricados em séries de produção curtas, permitindo “preços de prémio” só possíveis a partir da sua inovação contínua e necessários para compensar a baixa de margens: o fabrico tem de ser flexível – eficazmente localizado, para que o seu custo seja eficaz (permita a venda ao preço que o mercado está disposto a pagar, com a margem necessária à manutenção do negócio). A lealdade à marca é necessariamente fraca.

O Mercado de Trabalho.

Se as características da economia *push* permite a estabilidade de emprego, as características da economia *pull*, com os desenvolvimentos tecnológicos referidos que fundamentam a globalização (da Procura), já não podem promover a estabilidade de emprego. Pelo contrário, a economia *pull* vive, porque precisa, de empregos que possam ser extintos rapidamente, desejavelmente sem custos significativos para a operação – geradora de margens tendencialmente baixas. O que conduz a organizações, também elas, com duração tendencialmente temporária a menos que tenham mérito e que as suas estratégias operacionais sejam enquadradas por uma estratégia global e que a envolvente compreenda que não pode exigir-lhes comportamentos baseados em regras que já não se lhes pode aplicar.

Repito, quando a Oferta de bens e serviços excede a sua Procura não se podem aplicar as regras que se aplicavam na situação inversa.

O “excesso” da frequente introdução de aplicações da mesma tecnologia, ou de tecnologias convergentes, a situações cada vez mais amplas conduz à diminuição da Oferta de Trabalho pelas organizações, diminuição que é, por sua vez, agravada pelo

aumento da população activa, mais instruída (e não necessariamente nas áreas/profissões mais necessárias ou mais necessitadas). Este excesso, que ocorre sobretudo na economia *pull*, leva a Oferta, se constrangida por legislação de trabalho inadequada, a defender-se optando por oferecer trabalho em situação precária/temporária. Isto é, tem de poder libertar M.O. quando a operação deixa de a justificar em consequência das situações voláteis próprias desta economia. Já não falando que este excesso também torna desajustados os conhecimentos detidos por M.O. ocupando postos de trabalho tradicionais, mas necessitando da introdução de instrumentos tecnológicos novos.

Naturalmente, estas situações de volatilidade prejudicarão, ao menos temporariamente, a capacidade aquisitiva da população activa a ela sujeitas.

Tal como citei no livro referido em nota, eliminando casos de polícia ou de ganancia que não caibam neste domínio, o *sub-prime* exemplifica bem que os Estados não podem empurrar a banca, mais ou menos sedutoramente, para o financiamento de aquisição de habitação fora dos seus critérios prudenciais de concessão de crédito. Deve, até, impedir que tal aconteça através dos adequados mecanismos de regulamentação e supervisão. O Estado – sociedade politicamente organizada – preocupando-se com a disponibilização de habitação a quem não pode assumir o seu pagamento deve satisfazer essa necessidade através do seu orçamento. Esta situação de incapacidade financeira de indivíduos é agravada pelas características da economia *pull*. Portanto, o Estado não pode pedir à economia o que ela, pela evolução que vai sofrendo pela intervenção do Homem, não pode dar, sob pena de a sufocar com os inerentes efeitos perniciosos sobre a sociedade.

É evidente que a criatividade do Homem, utilizando os instrumentos de que vai dispor, encontra soluções que, parece-me, exemplificam e reforçam o que argumento. É o caso da Uber que contribui para a diminuição do desemprego de forma atípica: fora dos modelos que o Mercado de Trabalho conhecia. A Uber exemplifica a capacidade de empreender, dando trabalho e não emprego, perturbando soluções tradicionais existentes. Assim sendo, parece inevitável que o aumento do âmbito da economia *pull* conduza a relações laborais mais livres de constrangimentos legais, com maior necessidade de verificação pelo Estado dos méritos dos seus agentes e com legislação de trabalho compatível com a evolução da economia.

A evolução da economia atrás descrita, acrescida do forte contributo da aceleração da inovação tecnológica – que tornará necessariamente o trabalho mais precário – conduz a M.O. a uma cada vez menor fixação a um posto de trabalho/função/empresa/local geográfico.

O que me leva a outro tema com impacto na vida das organizações e das pessoas que trabalham. O salário é o valor do contributo do trabalho que ele remunera para o orçamento de exploração da empresa (situemo-nos, para simplificar, no âmbito do orçamento anual). E este (conceptualmente, porque, na realidade contém por arrasto compromissos assumidos), não é de receitas e despesas: como estimativa que é, o orçamento expressa os custos necessários para obtenção de determinados proveitos que

se objectivam. Isto é, sendo o orçamento uma previsão, assente em pressupostos com maior ou menor probabilidade de ocorrência, confirmará ou não posteriormente os custos em despesas e estes em pagamentos e os proveitos em receitas e estas em recebimentos. O que põe em evidência a ordem de procedência da vida das empresas.

Sendo o orçamento anual (12 meses), tudo se deveria considerar nesse horizonte temporal ajustando-se-lhe os constituintes dessa ordem. Isto é, quanto mais os objectivos (proveitos), as receitas e os recebimentos estejam ajustados aos custos (que são, também, objectivos), às despesas e aos pagamentos, maior fluidez ganha a gestão da organização porque optimiza a sua programação e concretização, e mais beneficia a economia como um todo.

É por isso que me parece preferível o pagamento do salário anual em doze meses, e não em 14. Aparentemente, dividir o salário anual bruto em qualquer número de meses parece indiferente, já que o seu titular receberá ao fim do ano (12 meses) o valor total. Mas tem, de facto e pelo menos, três inconvenientes: psicologicamente, não ajuda cada pessoa a responsabilizar-se pela gestão do seu rendimento, poupando mensalmente o que deva poupar para fazer face a despesas futuras (ex. férias); por outro lado, obriga as empresas com ciclos de actividade sazonal não compatíveis com os períodos de Verão e de Natal a esforços de tesouraria que implicarão recurso a crédito; finalmente, o 14º mês, pago em Dezembro, duplica num curto período de tempo a liquidez disponível no mercado com efeitos inflacionistas. Se se argumentar que parte deste rendimento natalício não se destina a "compras de Natal", mas a solver compromissos anteriores, estes não existiriam se esse 14º mês tivesse sido diluído pelos 12 meses. E se passarmos do número de meses para o de dias a relevância do que argumento ainda é maior: as empresas retribuem 420 dias de trabalho (custo, despesa, pagamento), em vez de 360, para cerca de 265 dias de contributo para o proveito, receita, recebimento.

O que me conduz a uma última reflexão sobre a cobertura das eventualidades abrangidas pela Segurança Social (socorro-me, aqui, do artigo de Fernando Ribeiro Mendes na revista do Expresso de 28 de Janeiro último, de leitura clara).

Por que razão o seguro das eventualidades Morte, Velhice e Invalidez não é da exclusiva responsabilidade do seu beneficiário? Se o fosse, tal permitiria aos segurados, e seus representantes, um maior controlo dos seus prémios (contribuições), impedindo, por exemplo, o Estado de desviar verbas da Segurança Social para fins diversos do seu objectivo (pelo que vejo de vez em quando publicado na imprensa. Afirmando-se sempre a sustentabilidade da SS, concluo que esta sustentabilidade depende, não apenas das contribuições das entidades empregadoras e dos trabalhadores, mas também, como estabelece o artº 92 do Dec. Lei 4/2007, das "transferências do Estado e das outras entidades públicas" e das "receitas fiscais legalmente previstas". Só assim se explicam os cortes nas pensões realizadas nos últimos anos e a necessidade, no ano em curso, do pagamento de 50% do 14º mês em 11 prestações mensais: o Estado não tem liquidez para assegurar as suas transferências para o pagamento das pensões devidas pelo sistema que é sustentável!). A solução passaria por os beneficiários verem os seus salários aumentarem em percentagem adequada para que os seus titulares pudessem assumir a totalidade do pagamento das suas contribuições (prémios do seu seguro),

mantendo o valor líquido do salário que até então recebiam. O valor bruto do salário, mais elevado do que o anteriormente percebido, poderia vir a constituir também uma vantagem para futuro cálculo de pensões. A contribuição até então a cargo do beneficiário seria ajustada para, incidindo num valor bruto maior, resultar em valor igual ao anteriormente pago.

Para as empresas não haveria agravamento de encargos, e manteriam, com todo o sentido e como forma de solidariedade social, o seu contributo para as eventualidades Doença Profissional e Desemprego, com eventual reforço da contribuição para esta última para compensar uma maior flexibilidade de despedimento com menor valor da respectiva indemnização devido à volatilidade da operação e deveriam obter uma significativa redução do IRC para promoção do investimento, sendo a repartição dos ganhos de produtividade da responsabilidade da Concertação Social.

A eventualidade Doença, do âmbito do SNS, manteria a contribuição do beneficiário e o co-financiamento do Estado.

A resposta da Oferta à globalização da Procura, pela deslocalização de operações, pode ser controlada, com maior ou menor sucesso, restringindo, em maior ou em menor grau, o fluxo de bens e de serviços pelo levantamento de constrangimentos. Mas poder-se-á, do mesmo modo, constranger eficazmente o fluxo de informação e interacção que sustenta a globalização da Procura?

Não sendo tal possível, resta-nos conhecer as raízes dos problemas e dar às empresas a possibilidade de operarem no contexto concreto em que têm de o fazer. As situações sociais que ficam desprotegidas pela evolução que o Homem produz e que a sociedade possibilita e até promove devem ser assumidas pelo Estado.

Porque, continuando a verificar-se, com maior ou menor rapidez, com maior ou menor clareza, a evolução que descrevi, e considerando a frequente e versátil deslocalização da logística (como operação), não vejo como evitar soluções de maior liberdade de funcionamento das empresas, se queremos que elas desempenhem com utilidade o seu papel na sociedade, com o necessário controlo do Estado das regras que sempre têm de existir sem constranger aquele funcionamento, responsabilizando-se através do seu orçamento pela protecção social das situações que o careçam.

Parece-me pertinente recordar Bismark, quando instituiu o seguro de doença: sou conservador, mas para o ser tenho de conservar algo; e para conservar algo tenho de reformar a tempo.

1) Ver do autor, em www.strategypi.com, o artigo "O Desenvolvimento das Organizações", Setembro 2016

2) Citações do autor em "Estratégia Global ou Corporativa das Organizações e a sua Gestão Económica", 2013

3) Ver do autor, em "Estratégia Global ou Corporativa das Organizações e a sua Gestão Económica", 2013