



BRUNO MIGUEL RIBEIRO PEREIRA

*Análise dos determinantes da produtividade na Indústria Têxtil e de
Vestuário Portuguesa*

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO: MESTRADO EM ECONOMIA INDUSTRIAL E DA
EMPRESA

Trabalho efetuado sobre a orientação da Professora Doutora Sílvia Sousa

OUTUBRO 2021

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser usado nos termos previstos da licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do Repositório UM, da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



**Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Agradecimentos:

Na realização desta dissertação contei com importantes apoios e incentivos que, sem os quais, este trabalho não se teria tornado realidade e é a razão pela qual estarei eternamente grato.

À Professora Doutora Sílvia Sousa, pela sua orientação, o apoio prestado, disponibilidade, pelas opiniões e críticas construtivas e pela paciência na solução de todos os problemas que foram surgindo ao longo da realização deste trabalho.

Tendo consciência que sozinho nada disto seria possível, agradeço também aos meus pais e à minha irmã pelo seu apoio incondicional, amizade, paciência e total ajuda na superação das adversidades. Um especial agradecimento à minha mãe que nunca me deixou desistir quando pensei que nada disto seria possível e que sempre me motivou a continuar e a não baixar os braços e que com maior ou menor dificuldade iria conseguir chegar com sucesso ao final desta caminhada.

Agradeço também a toda a minha família que sempre me ajudou em todo o meu percurso académico que agora termina.

A todos os meus amigos deixo também um agradecimento, não só pelas palavras de coragem e incentivo, mas também pelas atitudes positivas.

A todos, um grande obrigado!

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de conduta Ética da Universidade do Minho.

Título: Análise dos determinantes da produtividade na Indústria Têxtil e de Vestuário Portuguesa

RESUMO

O nível de produtividade condiciona o crescimento potencial de uma economia e o aumento dos níveis de rendimento e padrões de vida da população. Nesse sentido, torna-se essencial compreender a sua evolução e os fatores que lhe são subjacentes.

Neste sentido, esta investigação assenta numa revisão de literatura onde, inicialmente, é retratada um pouco da história do setor em causa, em Portugal, e a sua caracterização. A importância da produtividade para o crescimento económico, seja de uma economia, ou de setores de atividade em particular, suscitou o estudo dos determinantes da produtividade, considerando a produtividade do trabalho, bem como a produtividade total dos fatores, em Portugal. Ainda dentro da revisão de literatura são mencionados estudos anteriores sobre produtividade, as variáveis utilizadas pelos autores e que serão a base do meu estudo metodológico, com o intuito de conseguir comparar as conclusões obtidas por esses autores com as minhas próprias conclusões. Foi adotada uma metodologia com base em estatística descritiva e estimados modelos de regressão linear simples tendo em conta as variáveis de interesse selecionadas. É previsível, mesmo segundo a literatura, que as mesmas sejam significativas e tenham impacto na produtividade (positivo ou negativo). É esse o principal intuito desta dissertação verificar se, efetivamente, as conclusões vão ao encontro da previsão inicial e demonstrar que as variáveis selecionadas ajudam a determinar a produtividade, também no caso do sector têxtil português.

Palavras-Chave: Produtividade, Setor Têxtil, Empresas

Title: Analysis of the productivity determinants in the Portuguese Textile and Clothing Industry

ABSTRACT

The level of productivity limits the potential growth of an economy and increases the level of income and living standards of a population. Therefore, it becomes essential to comprehend its evolution and its adjacent factors.

In this regard, this investigation is based in a literature review where, initially, it is described some of the sector's history, in Portugal, and its characterization. The importance of productivity for economic growth, of an economy or of specific sectors of activity, generated the study of productivity determinants, where labour productivity is considered, as well as the total productivity of the factors, in Portugal. Previous studies about productivity are also mentioned in the literature review, as well as the variables used by the authors and that are going to be used as the base of my methodological study, with the purpose of comparing the obtained conclusions of those authors with my own conclusions. The adopted methodology is based in descriptive statistic and estimated simple linear regression models having in consideration the chosen variables. It is predicted, and supported by literature, that they are significant, and that they have an impact in productivity (positive and negative). This is the main objective with this dissertation, to verify if, effectively, the conclusions match the initial prediction and to demonstrate that the selected variables help to determine productivity, even in the case of the Portuguese textile sector.

Keywords: Productivity, Textile Sector, Enterprises

Índice

1	Introdução.....	1
2	Setor Têxtil em Portugal.....	3
2.1	História da indústria têxtil em Portugal	3
2.2	Setor têxtil – caracterização	5
2.3	Produtividade em Portugal.....	21
2.4	Produtividade	23
2.4.1	Produtividade do trabalho e Produtividade total dos fatores.....	34
2.4.2	Salário como medida de produtividade	39
2.4.3	Determinantes da Produtividade.....	40
3	Dados e Metodologia.....	45
3.1	Bases de dados	45
3.2	Amostra.....	46
3.2.1	Identificação e seleção do setor de atividade.....	46
3.2.2	Limitação temporal da amostra	47
3.2.3	Dimensão das empresas	49
3.3	Estatística Descritiva.....	50
4	Resultados.....	54
5	Conclusão.....	58
	Bibliografia.....	60
	ANEXOS	66

Índice de tabelas

Tabela 1 Quadro-Resumo Produtividade: Fonte OECD Manual.....	38
Tabela 2 Quadro-Resumo, Estatística Descritiva - Fonte: Quadros de Pessoal.....	50
Tabela 3 Valores do N ^o empresas por ano de referência; Fonte: Quadros de pessoal	51
Tabela 4 Dimensão das empresas entre 2008-2015; Fonte: Quadros de Pessoal ...	52
Tabela 5 Dados Regressão Linear Simples – Fonte: Quadros de Pessoal.....	55
Tabela 6 – Estudos diversos produtividade; Fonte: Elaboração própria	68
Tabela 7 - Designação das variáveis; Fonte: Elaboração pessoal.....	69

Índice de figuras

Figura 1 Evolução de vendas e serviços; Fonte: Banco de Portugal - Quadros do setor.....	6
Figura 2 Evolução do n ^o de empresas; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor	7
Figura 3 N ^o de pessoas ao serviço; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor.....	7
Figura 4 Concentração de empresas por região; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor	8
Figura 5 Evolução de vendas e serviços prestados; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor	9
Figura 6 N ^o de pessoas ao serviço; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor...	10
Figura 7 Evolução do VAB; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor	10
Figura 8 Peso do mercado externo nas vendas e serviços prestados; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor	11
Figura 9 Dimensão média de trabalhadores por empresa; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor.....	12
Figura 10 Principais países com maior peso nas exportações; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de sector	13
Figura 11 Concentração de empresas por região. Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor	14
Figura 12 Evolução de vendas e serviços prestados; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor	15
Figura 13 N ^o de pessoas ao serviço; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor	16
Figura 14 Evolução do VAB; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor.....	16

Figura 15 - Peso do mercado externo nas vendas e serviços prestados; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor	17
Figura 16 - Dimensão média de trabalhadores por empresa; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor	18
Figura 17 - Países com maior peso na exportação; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor	19
Figura 18 - Produtividade do trabalho na UE vs Portugal; Fonte: Base de dados - Pordata - INE	21
Figura 19 - Evolução do VAB em Portugal na Indústria Transformadora; Fonte: Base de dados Pordata - INE.....	23
Figura 20 - Constituição do setor em estudo.....	47
Figura 21 - Sequência temporal de situações económicas - Elaboração Própria ...	49
Figura 22 - Evolução do nº de empresas no setor 2008-2015; Fonte: Quadros de pessoal.....	51
Figura 23 - Dimensão das empresas entre 2008-2015, Fonte: Quadros de Pessoal	52
Figura 24 - Composição por Sexo 2008-2015; Fonte: Quadros de Pessoal	53

1 Introdução

A importância do estudo da produtividade é fundamental no desempenho e desenvolvimento de uma empresa. Ser capaz de mensurar este impacto, é crucial para avaliar e perceber de que forma se pode melhorar o desempenho de uma empresa ou, até mesmo, de um setor. O seu estudo, devidamente fundamentado e organizado, pode trazer soluções que ajudem a melhorar os níveis de produtividade, assim como o consequente lucro de determinada organização.

Com o presente trabalho, pretende-se estudar a produtividade em Portugal, focando a análise num sector específico. Nesse sentido, será estudada a produtividade no setor têxtil, atendendo à sua histórica importância para a economia do país e, em particular, para a região do Vale do Ave.

Esta região, historicamente, é um dos principais focos de concentração do setor têxtil. Perde-se nos fios da história a memória da indústria têxtil no Vale do Ave, ligada a um antiquíssimo e laborioso movimento de transformação do linho, gerador de uma dinâmica comercial em que Guimarães e, um pouco mais longe, o Porto polarizavam os processos de uma troca em que tinha contornos geograficamente mais amplos. Ligada à autossuficiência da vida rural, as atividades de fiação e tecelagem emergem na região como complemento natural da faina agrícola, essencialmente como trabalho feminino que aproveitavam os tempos vagos das cadências da terra para transformar o linho ou a lã. A indústria algodoeira tornou-se, com o decorrer do tempo, numa das mais importantes indústrias nacionais pelos níveis de produção e respetiva substituição de importações, pela elevada concentração de trabalho que propiciava (em número de fábricas e de operários) e pela dinamização económica que arrastava. A polarização regional, distribuída essencialmente nos distritos do Porto e Braga e gradualmente localizada no Vale do Ave, não pode ocultar a sua dimensão nacional, representando o setor industrial mais representativo da indústria portuguesa (Alves, 2002).

O objetivo desta dissertação é então conhecer e estudar os fatores que influenciam a produtividade. Assim sendo, é necessário conhecer as variáveis que possam ter impacto e que provoquem variações no nível ou no crescimento da mesma. Para limitar a análise, é proposto o estudo da produtividade aos anos 2008, 2011, 2013 e 2015. Devido à crise económica que afetou a economia portuguesa, houve necessidade das empresas se adaptarem e de, num ritmo acelerado, reagirem às alterações nos vários setores. Assim, é expectável que tenham sido períodos difíceis para a manutenção dos fatores críticos de competitividade.

Desta forma, será possível analisar, com um foco no setor têxtil e de vestuário, se os principais fatores que, normalmente, moldam a produtividade têm ou tiveram um papel preponderante no desenvolvimento destes setores e verificar se houve um aumento da relevância destes entre um período antes, durante e após a crise.

A presente dissertação começa com a devida introdução, seguindo-se um breve resumo da história da indústria têxtil em Portugal e uma caracterização do setor em estudo bem como da produtividade em Portugal. No estudo da produtividade é necessário entender os seus determinantes, clarificando se se trata de produtividade do trabalho ou de produtividade total dos fatores. Prontamente, segue-se a descrição das bases de dados utilizadas e a respetiva metodologia utilizada, onde é caracterizada a amostra, o seu limite temporal e a dimensão das empresas. Os métodos utilizados foram a estatística descritiva e a regressão linear simples. Posto isto, temos a discussão de resultados obtidos na secção anterior e a respetiva conclusão da investigação.

2 Setor Têxtil em Portugal

2.1 História da indústria têxtil em Portugal

Falar da indústria têxtil em Portugal é recuar no tempo e olhar para o primeiro documento que retrata a necessidade de organizar a indústria de lanifícios em Portugal. É de 1573, chama-se Regimento dos Trapeiros e foi promulgado por D. Sebastião. Contudo, este documento não teve o impacto esperado no crescimento português, existindo, portanto, longos períodos de conturbações, desde a batalha de Alcácer-Quibir até às guerras da independência. Após a restauração da independência portuguesa, D. Pedro II decidiu, em 1690, acrescentar-lhe alguns capítulos de forma a abrir novos horizontes, sendo que este documento esteve em vigor até 1834. É neste período que surgem as primeiras iniciativas para a criação das primeiras fábricas, pela mão do conde da Ericeira, que defendia uma política de industrialização, com o principal objetivo de encontrar o equilíbrio da balança comercial portuguesa, que se encontrava completamente desnivelada dado os comerciantes ingleses, holandeses e alemães tomarem partido e adotarem uma posição monopolista, quando Portugal necessitou de vencer o bloqueio comercial, diplomático e militar espanhol. Apesar de várias contrariedades, foram lançadas manufaturas para o fabrico de tecidos, tendo-se estabelecido em Portugal tecelões e fiandeiros ingleses para ajudar nessa tarefa. Em Lisboa, foram criadas manufaturas de tecido de algodão e na Covilhã e em Castelo de Vide foram criadas as bases para o fabrico de tecidos de lã (Associação Nacional Indústria de lanifícios, 2016).

Durante os anos de 1720 e 1740, sob o reinado de D. João, foi retomada a política de criação de manufaturas. Entre 1750 e 1777 foram criadas cerca de duas centenas de fábricas, sobretudo na região da Grande Lisboa e Porto, mas também nas regiões de Alcobaça, Tomar, Azeitão, Covilhã e Portalegre. Após a morte de D. José I, em 1777, e o coincidente afastamento do Marquês de Pombal tudo ficou diferente. Os custos com as fábricas começaram a ser encarados como insustentáveis, sendo entregues a entidades privadas. Finalmente, com a revolução industrial e depois das lutas liberais, ou seja, em meados de 1836, a indústria têxtil consegue-se impor no nosso país. (Tratave, 2017).

A realidade do património têxtil nacional, pela sua quantidade e diversidade, ainda que em determinados aspetos não tenha tido a melhor conservação, constitui uma herança notável, repartida por contextos históricos, religiosos, económicos e socioculturais, onde os inúmeros tecidos e afins produzidos geraram unidades de produção que resultaram em riqueza, mas também em falências. Portugal, como produtor de fibras têxteis naturais para a produção de tecidos, foi sempre um país com défice em matérias-primas para o seu próprio abastecimento destinado à produção de tecido. Assim sendo, existe a consequente necessidade de importação de fios e de tecido, que dependiam das condições económicas nacionais e dos acordos e das relações políticas com o exterior (Costa, 2004). Em Portugal, as matérias-primas começaram a surgir de forma diferenciada conforme as regiões: mais laníferas nos espaços de montanhas onde se criava de forma extensiva o gado ovino nos tradicionais rebanhos, menos laníferas as terras do litoral, onde a agropecuária se estruturava em minifúndios, com o aproveitamento de lameiros para o cultivo de linho. A lã e o linho foram, assim, os dois grandes produtos nacionais que sustentaram durante séculos a atividade têxtil portuguesa, que só mais tarde integrou, em tempos diferentes, a seda, depois o algodão e também as fibras artificiais (Alves, 2002).

2.2 Setor têxtil – caracterização

A Indústria Têxtil é uma das mais antigas e tradicionais indústrias portuguesas e mantém-se como um dos maiores e mais importantes setores empresariais nacionais. Neste contexto, desenvolveu muito as suas atividades nas décadas de 70 e 80, devido aos custos de mão-de-obra comparativamente baixos, proximidade geográfica e afinidade cultural, em detrimento de outras partes da Europa onde esses custos eram consideravelmente mais elevados. Em 1995, a aplicação faseada do Acordo sobre têxteis e vestuário, liberalizou o comércio internacional do têxtil. Acresce que a entrada da China para a Organização Mundial do Comércio, em 2001, acentuou o desequilíbrio comercial na Europa, afetando negativamente as empresas nacionais. Além disso, outros fatores externos negativos, verificados entre 2001 e 2008, como a adesão de Portugal ao euro, o alargamento da União Europeia a Leste e a crise económica e financeira internacional contribuíram para a contração deste setor de atividade (Direção Geral Atividades Económicas, 2018). O setor encontra-se em permanente reestruturação, adaptando-se a novos desafios, a novas circunstâncias, enfrentando dificuldades sucessivas, mas também aproveitando inesperadas oportunidades, onde os mais competentes têm vindo a captar e inovar, de outro modo, o setor não existiria como o conhecemos. O setor, como a maioria das atividades tradicionais em Portugal, é composto na sua generalidade por trabalhadores com qualificações elementares e que, por força da sua idade e contexto socioeconómico não tendem a melhorar, mesmo quando isso possa significar uma progressão em carreiras profissionais e perspectiva de melhor retribuição, ou possibilidade de mobilidade de emprego. Segundo a Associação Têxtil e Vestuário, é fundamental ter uma nova geração de profissionais, mais qualificados e mais motivados, de modo a permitir uma regeneração do tecido empresarial do setor e aproveitar todo o seu potencial.

O setor têxtil pode ser agregado pela classificação das atividades económicas (CAE Rev. 3, INE) no CAE 13 – Fabricação de têxteis e CAE 14 – Indústria do vestuário.

A CAE 13 pode ser subdividida na preparação e fiação de fibras têxteis; tecelagem de têxteis; acabamento de têxteis e na fabricação de outros têxteis. Por sua vez, a CAE 14 pode ser dividida na confeção de artigos de vestuário, exceto artigos de

peles com pelo; fabricação de artigos de peles com pelo e em fabricação de artigos de malha.

Evolução das vendas e serviços prestados Cae13+14, 2008-2018

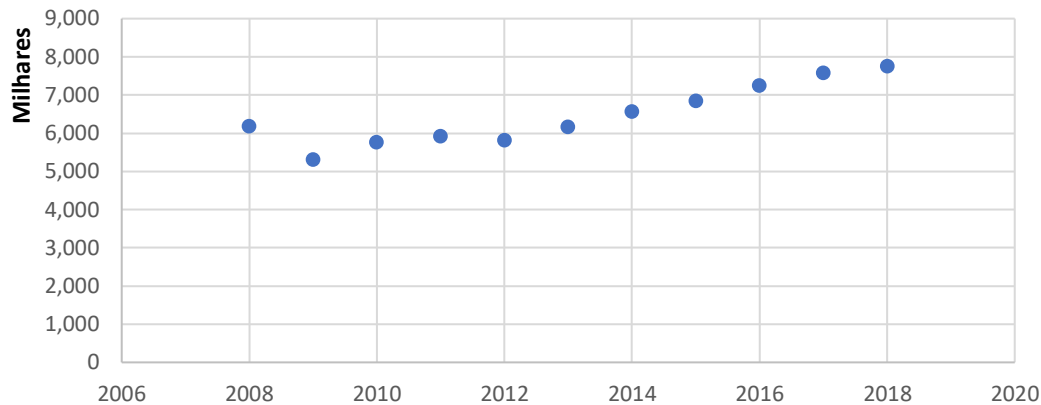


Figura 1 Evolução de vendas e serviços; Fonte: Banco de Portugal - Quadros do setor

Atentando ao gráfico acima apresentado, verifica-se que houve um crescimento das vendas e serviços prestados no período em análise em 25.56%. No entanto, durante este período verificaram-se dois anos em que houve uma contração: em 2009 e em 2012 fruto da crise sentida em toda a economia portuguesa nesse período.

O aumento das vendas e serviços prestados, não implica uma melhoria no setor têxtil. A verdade é que entre 2008 e 2018, houve uma redução em 11.80% no número de empresas, passando de 7,695 empresas, em 2008, para 6,787, em 2018. Esta contração pode ser verificada no seguinte gráfico:

Evolução do número de empresas Cae13+14, 2008-2018

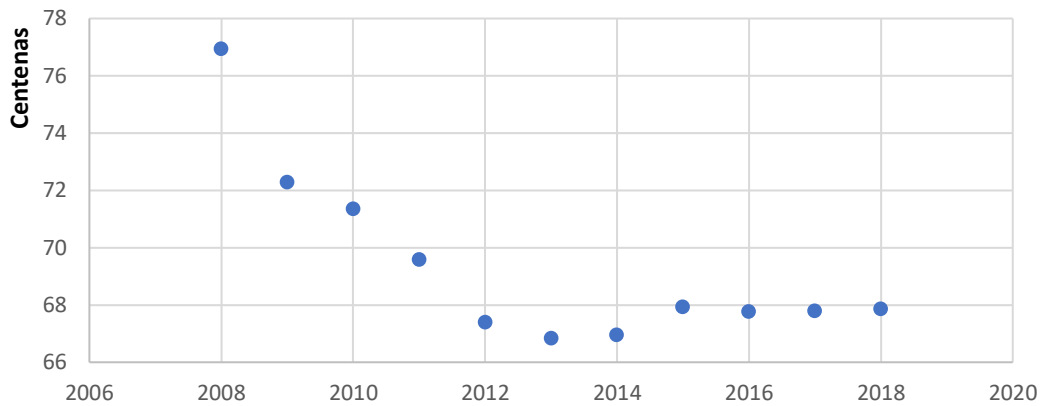


Figura 2 Evolução do nº de empresas; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor

Acompanhado do fenómeno da diminuição do número de empresas, verificou-se uma redução em 11.44% do número de pessoas ao serviço do setor têxtil, no período em análise.

Nº de pessoas ao serviço Cae13+14, 2008-2018

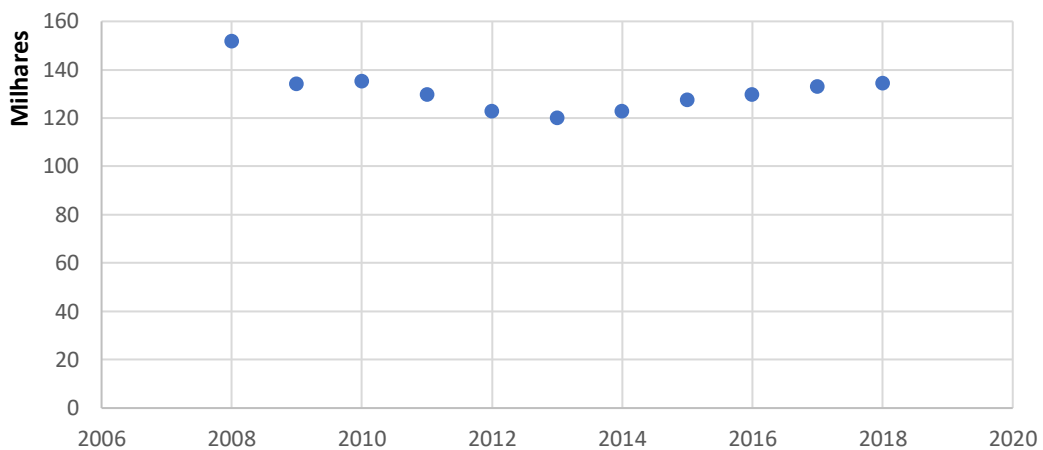


Figura 3 Nº de pessoas ao serviço; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor

Atentando ao gráfico acima apresentado, verifica-se um declínio acentuado em 2009 (12%), devido à crise económica, e um novo período de recessão entre 2011 e 2013.

Dado o setor ser constituído pelas CAE 13 e CAE 14, será interessante considerá-las separadamente para perceber melhor a evolução do mesmo.

[13 – fabricação de têxteis]

A atividade de fabricação de têxteis, conforme mencionado anteriormente, é um sub-setor tradicionalmente concentrado no norte do país. As principais regiões onde as empresas se encontram sediadas são nas seguintes NUTS III (Banco de Portugal, quadros do setor):

- Ave;
- Área metropolitana do Porto;
- Cávado;
- Tâmega e Sousa;
- Área Metropolitana de Lisboa

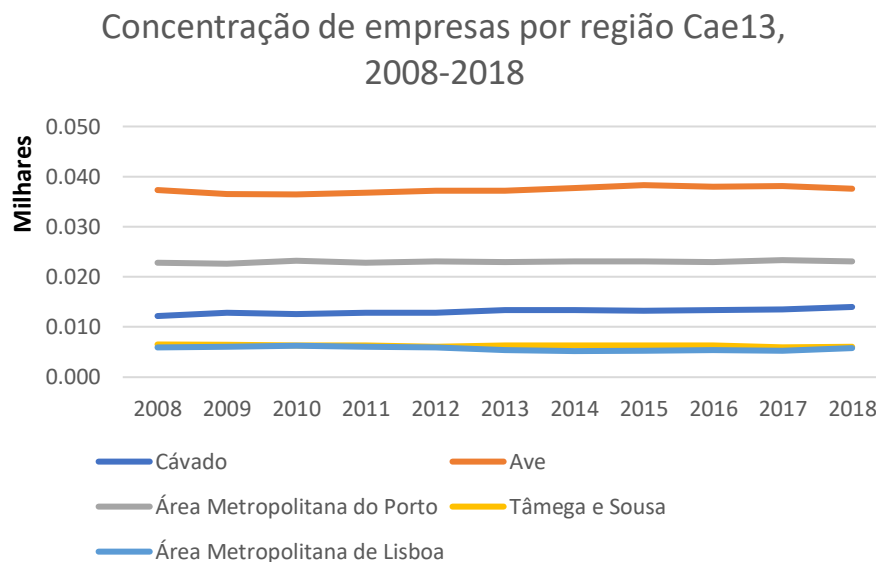


Figura 4 Concentração de empresas por região; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor

Em termos médios, estas regiões representavam, no período 2008-2018, 85.5% das localizações das sedes. É de ressaltar que, a Área Metropolitana de Lisboa, apesar de ter uma concentração média de 5.7% das sedes das empresas de

fabricação de têxteis, tal não se reflete no número de pessoas ao serviço (valor médio de 1.54%).

A atividade de fabricação de têxteis verificou um crescimento próximo dos 26.6% entre 2008 e 2018, ao nível das vendas e serviços prestados. Este comportamento não foi verificado de forma sistemática sendo que, entre 2008 e 2009, ocorreu uma contração superior a 14%.

Evolução de vendas e serviços prestados Cae13, 2008-2018

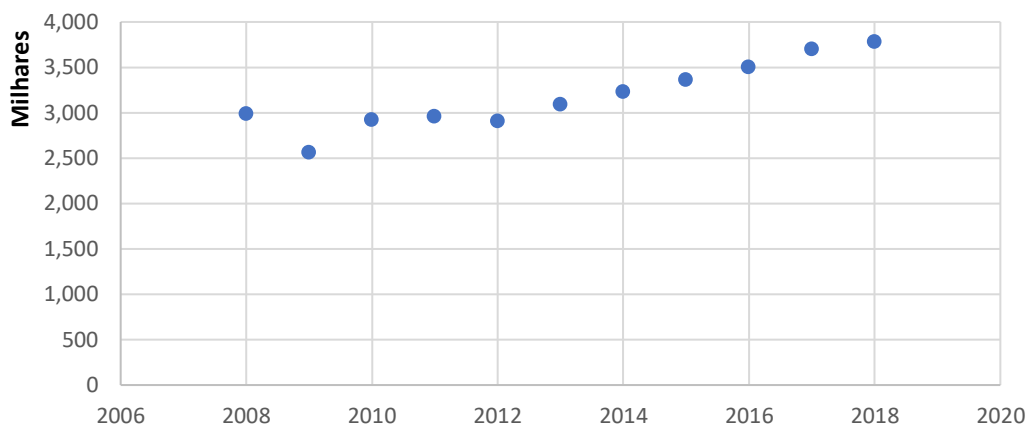


Figura 5 Evolução de vendas e serviços prestados; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor

Não obstante um crescimento no período em análise, a atividade de fabricação de têxteis apresentou uma quebra do número de pessoas ao serviço entre 2008 e 2018, passando de 51,352 para 46,205. Conforme se pode verificar no quadro abaixo, esta diminuição deve-se, na sua génese, à diminuição ocorrida entre 2008 e 2013. Em 2014, o setor verificou alguns sinais de melhoria neste âmbito fruto da recuperação económica.

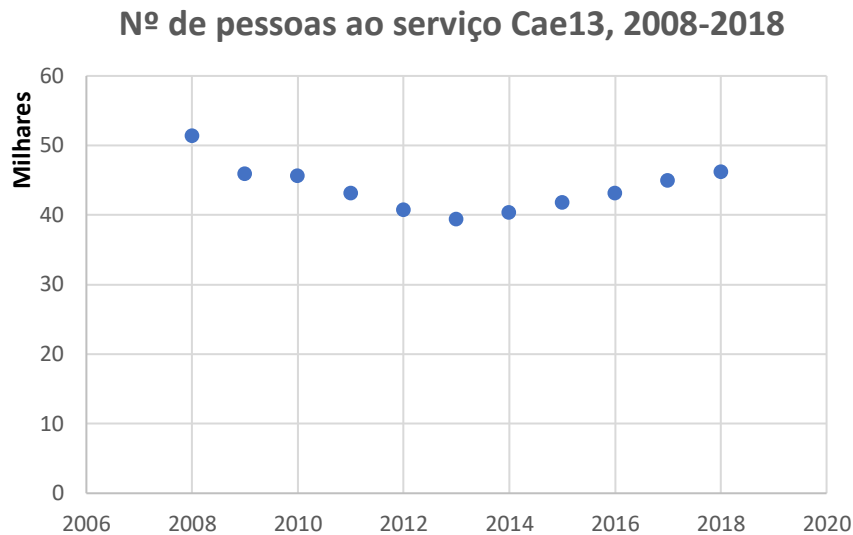


Figura 6 Nº de pessoas ao serviço; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor

No mesmo seguimento do número de pessoas ao serviço, verificou-se, no período em análise, uma redução de 261 empresas (11.13%). Importa salientar que, à partida, esta contração retirou essencialmente empresas menos competitivas e incentivou as empresas deste ramo de atividade a modernizarem-se. Um dos resultados aparentes verifica-se ao nível da evolução do valor acrescentado bruto médio que apresentou um crescimento de 47.77% entre 2008 e 2018.

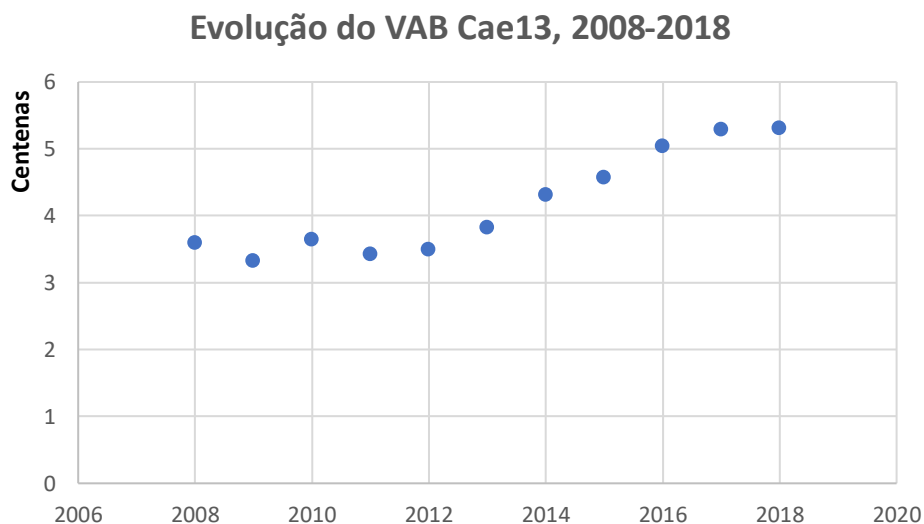


Figura 7 Evolução do VAB; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor

A criação de um maior valor acrescentado no setor permite reforçar a competitividade do setor. Este comportamento traduziu-se no aumento do peso do

mercado externo nas vendas e serviços prestados, passando de 50.3%, em 2008 para 53.9%, em 2018. Denote-se que existem fatores que não permitem que o efeito *spillover* da evolução do VAB se reflita diretamente no peso das exportações. O aumento favorável do VAB médio evidencia um reforço da competitividade internacional do setor (daí o incremento no peso do mercado externo nas vendas e serviços prestados, que também, cresceram, entre 2008 e 2018). No entanto, um fator como por exemplo a diminuição do número de empresas, potencialmente menos capazes de sobreviver na altura da crise, permite a absorção da quota de mercado por outras mais eficientes, levando a um incremento do VAB médio, proporcionalmente maior do que no aumento do peso do mercado externo nas vendas e serviços prestados.

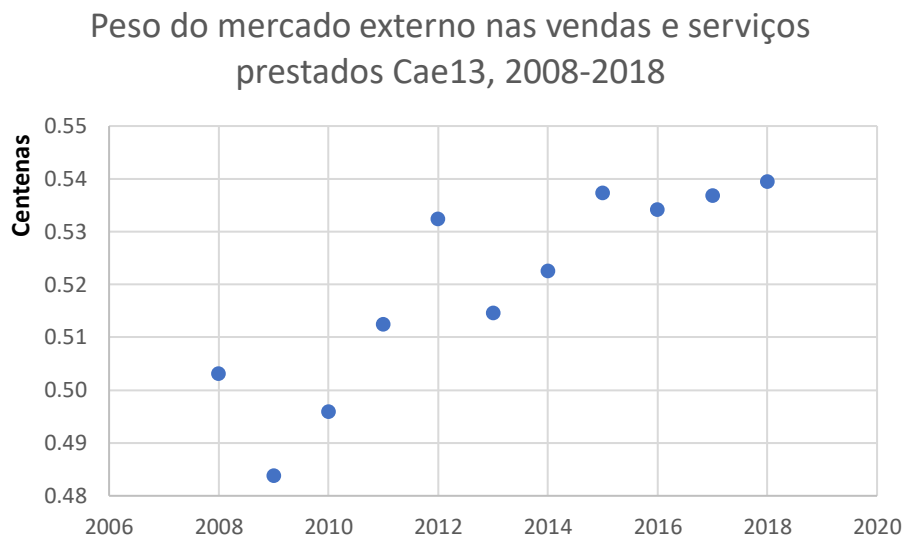


Figura 8 Peso do mercado externo nas vendas e serviços prestados; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor

A média de trabalhadores por empresa tem também apresentado uma evolução favorável, passando de 21.9 para 22.17, entre 2008 e 2018. Apesar deste crescimento, entre 2008 e 2013, houve uma redução de 12%. Esta evolução pode ser observada na figura 9, abaixo apresentado:

Dimensão média de trabalhadores por empresa Cae13, 2008-2018

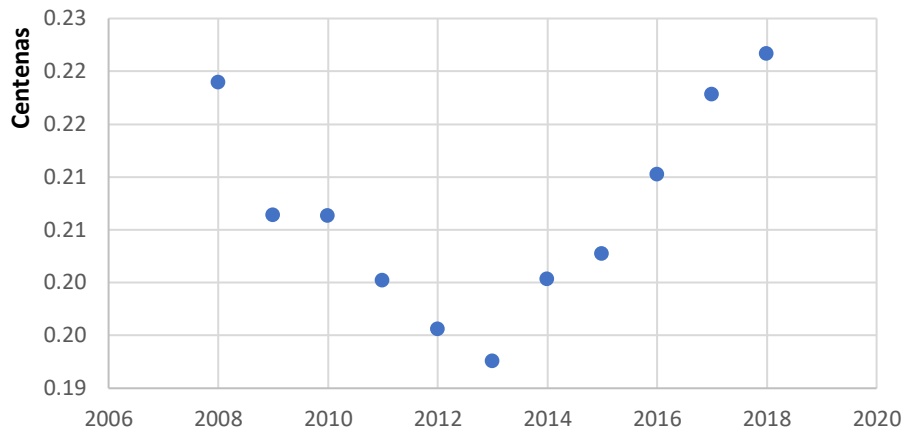


Figura 9 Dimensão média de trabalhadores por empresa; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor

No período analisado, Portugal apresentou um comportamento consistente nos principais países para onde exporta produtos têxteis. De facto, os principais países para onde exporta são:

- Espanha
- França
- Estados Unidos da América
- Alemanha
- Reino Unido e Irlanda do Norte

Estes países têm um peso superior a 50% de todas as exportações de produtos têxteis, no intervalo observado, sendo que, em todos os anos analisados [2008 a 2018], mais de 30% das exportações de produtos têxteis foram para Espanha e França.

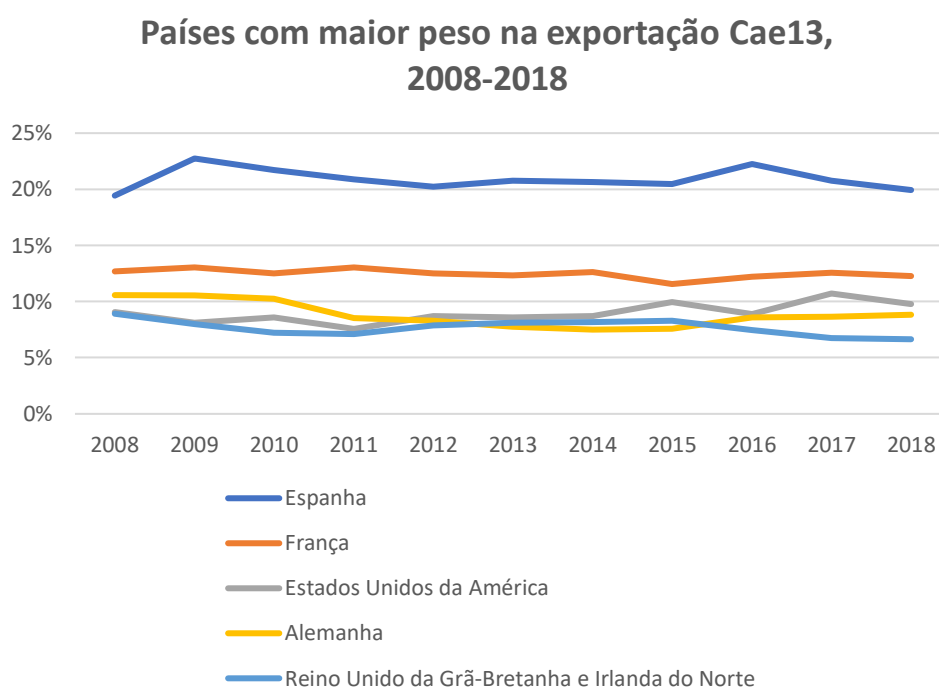


Figura 10 Principais países com maior peso nas exportações; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de sector

A fabricação dos têxteis inclui a preparação e fiação de fibras têxteis, tecelagem de tecidos, acabamentos têxteis e distingue-se da indústria do vestuário, uma vez que

a mesma é responsável pela confeção dos artigos de vestuário. Deste modo, é possível fazer uma análise de cada subsector:

[14 - indústria do vestuário]

A atividade da indústria do vestuário, é um subsector tradicionalmente concentrado no norte do país, seguindo a tendência apresentada anteriormente. As principais regiões onde as empresas se encontram sediadas são nas seguintes NUTS III (Banco de Portugal, quadros do sector (2019):

- Ave;
- Área metropolitana do Porto;
- Cávado;
- Tâmega e Sousa;
- Área Metropolitana de Lisboa

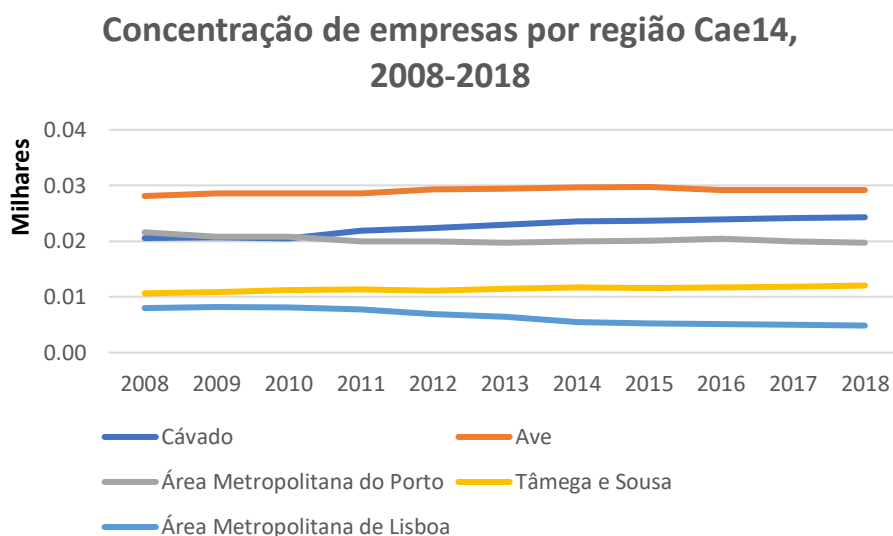


Figura 11 Concentração de empresas por região. Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor

Em termos médios, 89.8% das localizações das sedes estavam registadas nestas NUTS III, no período 2008-2018. Destaca-se ainda a importância das regiões de Beiras e Serra da Estrela, Alto Minho e da região de Coimbra que, apesar de

concentrarem apenas 5% do número de empresas, concentram mais de 8% do número de pessoas ao serviço, em termos médios, no período analisado.

A atividade da indústria do vestuário verificou um crescimento próximo dos 24.6%, entre 2008 e 2018, ao nível das vendas e serviços prestados. Este comportamento, semelhante à atividade de fabricação de têxteis, não foi verificado de forma sistemática sendo que, entre 2008 e 2009, ocorreu uma contração superior a 14%.

Evolução de vendas e serviços prestados Cae14,
2008-2018

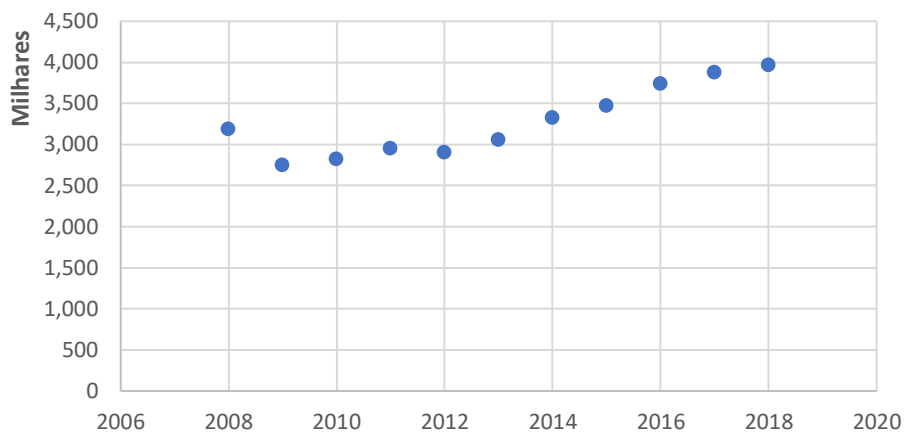


Figura 12 Evolução de vendas e serviços prestados; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor

Entre 2008 e 2018, houve uma redução superior a 12% do número de pessoas ao serviço. Esta contração resultou numa diminuição superior a 12.000 postos. Atentando à figura 13, o principal motivo terá sido a crise económica, sentida em 2009.

Evolução de nº de pessoas ao serviço Cae14, 2008-2018

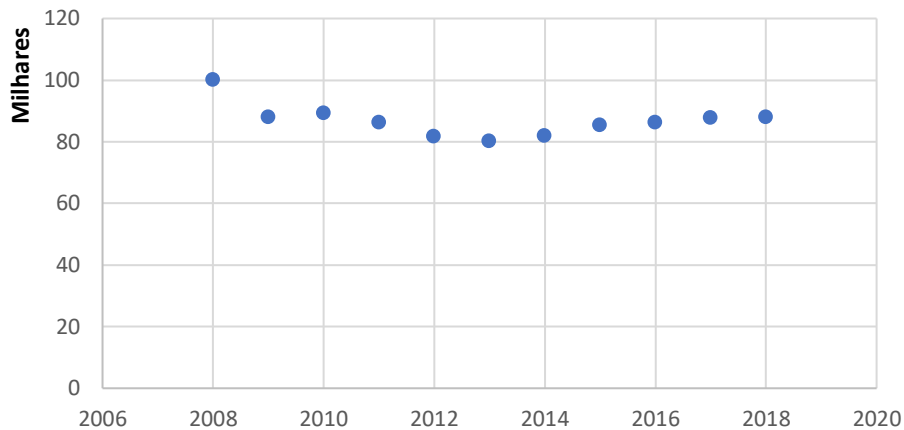


Figura 13 Nº de pessoas ao serviço; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor

A atividade da indústria do vestuário apresentou uma redução do número de empresas a operar, entre 2008 e 2018, passando de 5,350 para 4,703. Esta diminuição foi verificada praticamente durante todo o período em análise. A explicação encontrada, face a um aumento de vendas, por um lado, e redução do número de empresas a operar no setor, por outro, sugerem que a causa se relacione com a diminuição do número de empresas menos competitivas da área de atividade. Tal evolução reflete-se diretamente no valor acrescentado bruto médio que apresentou um crescimento superior a 38%, entre 2008 e 2018.

Evolução do VAB Cae14, 2008-2018

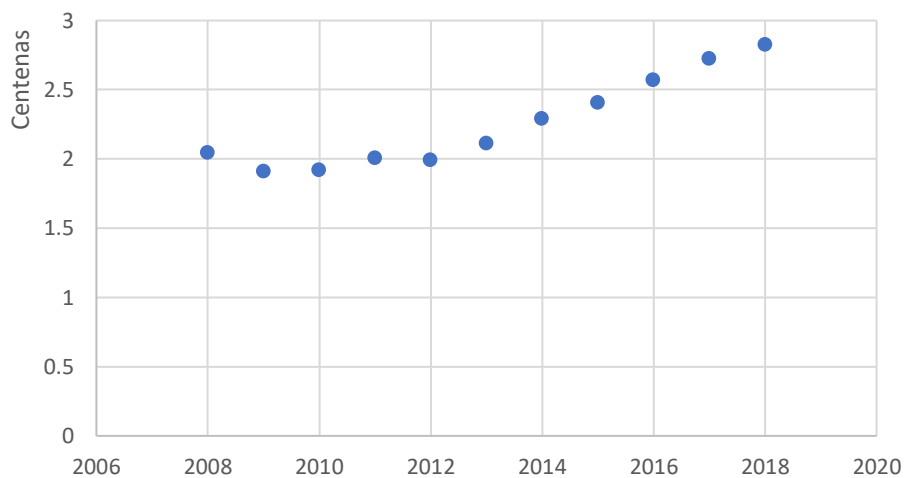


Figura 14 Evolução do VAB; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor

Como já referido, a criação de um maior valor acrescentado no setor permite reforçar a competitividade do setor. Este comportamento sentiu-se no aumento do peso do mercado externo nas vendas e serviços prestados, passando de 60.49%, em 2008, para 67.72%, em 2018. A peculiaridade desta evolução prende-se com o facto do peso do mercado externo nas vendas e serviços prestados da atividade da indústria do vestuário ter sido pouco afetada pela crise económica, visto ter reduzido, em termos quantitativos, na mesma proporção que a diminuição sentida no mercado interno.

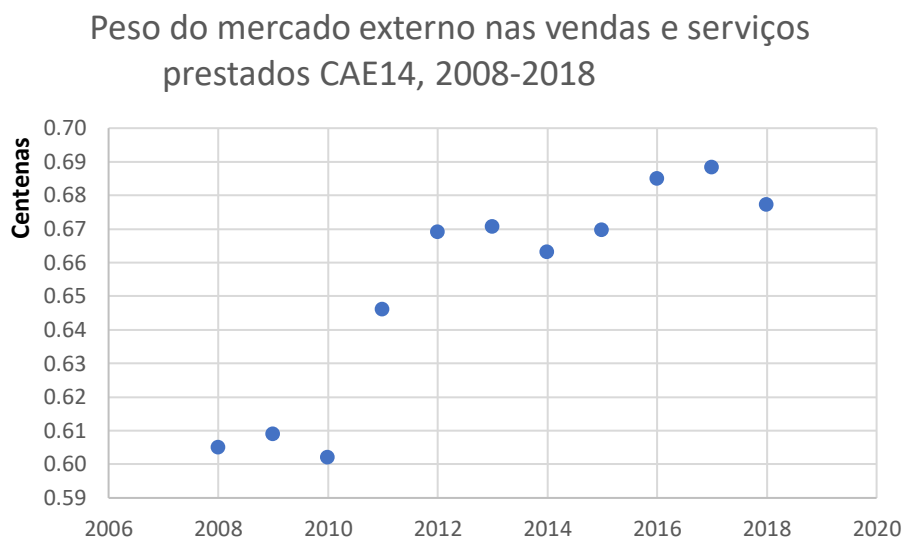


Figura 15 - Peso do mercado externo nas vendas e serviços prestados; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor

Conforme pode ser observado na figura 16, a média de trabalhadores por empresa, na atividade em análise e no intervalo temporal definido, apesar de demonstrar alguma flutuação, apresenta um crescimento nulo.

Dimensão média de trabalhadores por empresa CAE14, 2008-2018

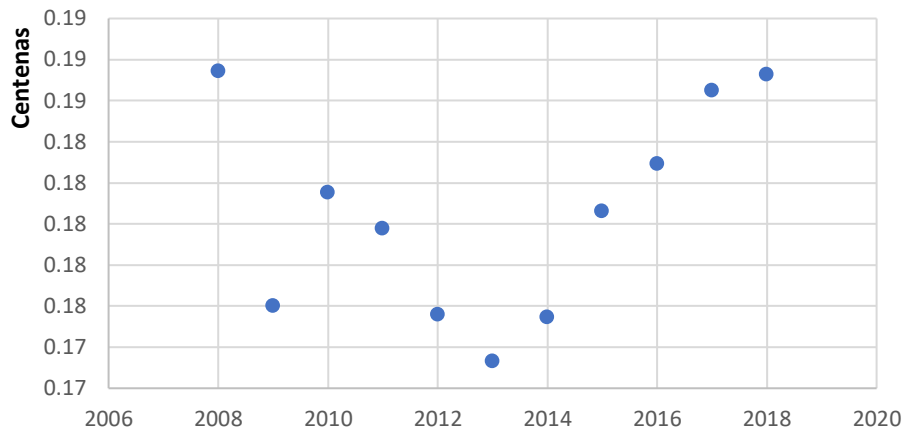


Figura 16 - Dimensão média de trabalhadores por empresa; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor

No período analisado, Portugal apresentou um comportamento consistente ao observado nos principais países para onde exporta artigos de vestuário. De facto, os principais países para onde exporta são:

- Espanha
- França
- Alemanha
- Reino Unido e Irlanda do Norte
- Itália

Estes países apresentam um peso superior a 75% de todas as exportações de artigos de vestuário, no intervalo de tempo observado. Este peso deve-se essencialmente à relação que Portugal tem com Espanha, exportando sensivelmente 39% de todos os artigos de vestuário para este país (de acordo com a média do peso das exportações no período em análise).

Países com maior peso na exportação Cae14, 2008-2018

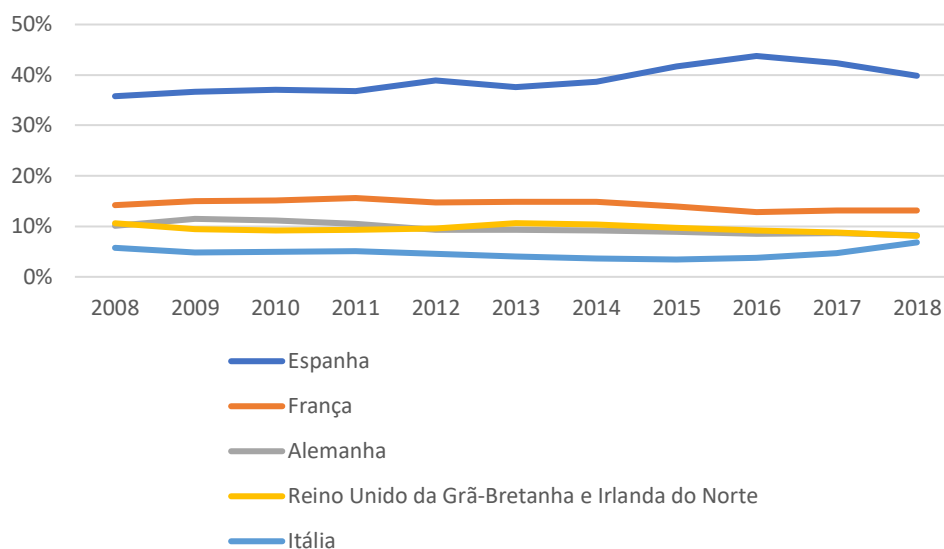


Figura 17 - Países com maior peso na exportação; Fonte: Banco de Portugal - Quadros de setor

Considerando o setor como um todo, ainda se observa um setor dual, ou seja, coexistem empresas e empresários modernos e atualizados que compreendem o que se passa no mundo e que procuram responder aos desafios apresentados e aproveitar as oportunidades que se abrem, e outras empresas e empresários que estagnaram no tempo, continuando assim a reclamar por soluções impossíveis e irrealizáveis, e nada conseguem fazer para evitar o declínio. Uma parte do setor encontra-se sobrecarregado, exemplo do que acontece em todas as atividades económicas do país: os que correm sentem-se travados por aqueles que já desistiram ou que gostavam de começar de novo. Assim sendo, não existem bons setores ou maus, existem boas ou más empresas, empresas competitivas e empresas que não o são e que, mais cedo ou mais tarde, terão que abandonar o mercado. Presume-se, assim, que a competitividade de um setor é determinada pela competitividade das empresas que o integram, ou seja, depende fundamentalmente da gestão das organizações. Esta gestão vai, do empreendedorismo e da liderança, passando pelo projeto empresarial e pela conceção da respetiva estratégia, aos modelos de negócio a implementar e aos modelos de gestão e a sua operacionalização, sendo que estes devem ser entendidos como os pontos fulcrais para o sucesso das empresas e a sua permanência no mercado. Em termos de internacionalização, o setor esteve desde

sempre sobredimensionado face às necessidades do seu mercado interno, tradicionalmente pequeno e de consumo limitado, mas amplamente aberto, no qual concorre a oferta de terceiros, em todos os seus segmentos (Associação Têxtil e Vestuário Portuguesa, 2019).

No entanto, exportar não tem sempre o mesmo significado e internacionalizar o negócio não se resume apenas à atividade nos mercados externos. Durante décadas, a maioria das empresas do setor limitou-se a uma passiva satisfação das necessidades dos seus clientes que lhes colocavam encomendas integralmente especificadas na execução, sem acrescentarem grande valor. As empresas não vendiam mais do que a sua capacidade produtiva, os comerciais apenas transmitiam aos clientes o estado das encomendas, confirmavam as entregas e respetivos pagamentos. Ao longo dos últimos quinze anos, por força da alteração do modelo de desenvolvimento do país, que deixou de ter baixos custos laborais, fez despontar novos e mais agressivos concorrentes em diversas latitudes e a abertura dos mercados à escala global, determinaram que as empresas teriam que ganhar novas e valiosas competências, subindo por isso na cadeia o valor do produto, segundo a Associação Têxtil e Vestuário Portuguesa, conteúdo do seu “plano de ação” (2019). Nos últimos anos, esta indústria teve a capacidade de se adaptar e reinventar, através do investimento realizado pelas empresas portuguesas em tecnologia, no design e na inovação, bem como na aposta em novos canais de distribuição, na diversificação de mercados, na certificação, no desenvolvimento de novos produtos e na melhoria dos serviços. Desta forma, o volume de negócios e as exportações do setor registaram uma evolução positiva. Em relação aos têxteis não confeccionados – fiações, tecelagens, acabamentos – investiu-se em tecnologias de ponta em inovação e no desenvolvimento de novos produtos, permitindo o desenvolvimento de têxteis técnicos e funcionais, produtos destinados às mais variadas aplicações, desde as áreas industriais ao setor automóvel, saúde, segurança, entre outros. Por sua vez, no vestuário, setor com maior peso no emprego e no volume de exportação, a aposta passou pelo investimento em design, em marca, na especialização da produção e em novas formas de distribuição. Nunca esquecendo a alta qualidade, a melhoria do serviço prestado, a flexibilidade e a resposta rápida. Atualmente, as empresas e marcas de

renome mundial desta indústria procuram Portugal para produzir as suas coleções, uma vez que reconhecem a qualidade, a fiabilidade e a capacidade das empresas portuguesas (Portugal Global, 2018).

De forma que o setor não entre em rutura, existem aspetos que se tem de ter sempre em conta. Um deles são os determinantes da produtividade, sendo estes fatores que influenciam na gestão e tomada de decisões por parte das organizações, daí ser fundamental o foco no seu desenvolvimento.

2.3 Produtividade em Portugal

A economia portuguesa apresenta muitas características estruturais comuns a outros países da área do euro. A fraca produtividade limita o valor da poupança disponível para investimento, num contexto onde é fundamental manter os equilíbrios macroeconómicos. As empresas não conseguem, deste modo, sustentar os salários dos trabalhadores mais importantes. Os recursos são dinâmicos e criar condições para reter e atrair capital bem como trabalhadores qualificados, deve ser uma prioridade (Banco de Portugal, 2019).

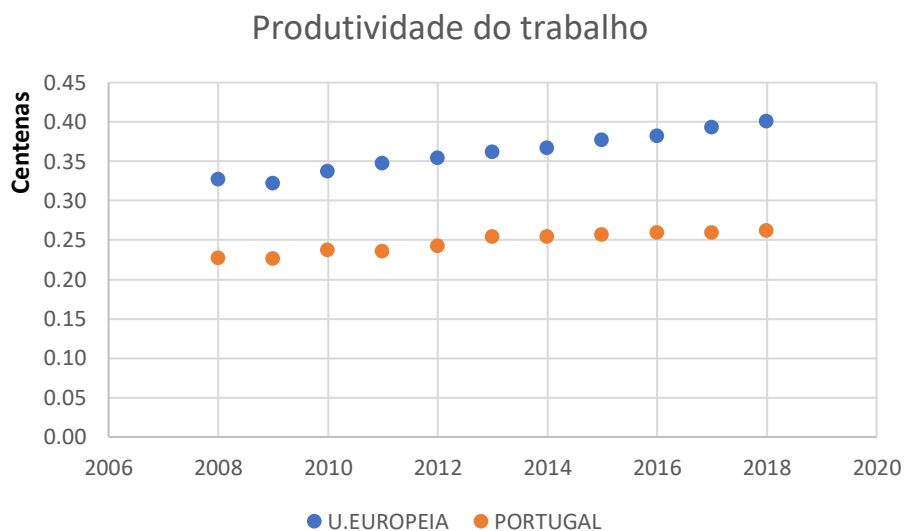


Figura 18 - Produtividade do trabalho na UE vs Portugal; Fonte: Base de dados - Pordata – INE

Através da análise do gráfico acima, podemos verificar que, em termos de produtividade real do trabalho, por hora trabalhada, em 2008, regista-se um valor médio de aproximadamente 22,7 euros por hora, o que corresponde a menos de 10 euros por hora da média da União Europeia, que nesse mesmo ano registou cerca de 33,1 euros por hora. É surpreendente uma vez que os portugueses trabalham cerca de uma hora a mais por semana, do que a média da UE, i.e., trabalha-se 41.3 horas por semana em Portugal e 40.4 horas por semana em média na UE (Eurostat, 2013), concluindo-se que, nestes termos, quantidade não é sinónimo de qualidade.

A produtividade do trabalho avalia a eficiência com que a força de trabalho é utilizada no processo produtivo, sendo determinada pelo volume do produto final, por unidade de trabalho utilizada. Existem diversas variáveis que podem ser utilizadas para medir a produtividade do trabalho (produção final ou valor acrescentado, e número de trabalhadores ou horas trabalhadas). O valor acrescentado, por hora trabalhada é provavelmente o indicador de maior precisão, uma vez que reflete melhor o acréscimo de produto decorrente de um aumento efetivo da força de trabalho. No entanto, a informação relativa ao número de horas trabalhadas nem sempre se encontra disponível e muitas vezes reflete as horas mencionadas pelo empregador e não as horas efetivamente trabalhadas pelo colaborador (National Productivity Board, 2019).

O valor acrescentado bruto (VAB) é a riqueza gerada na produção, descontando o valor dos bens e serviços consumidos para a obter, denominados consumos intermédios, tais como as matérias-primas.

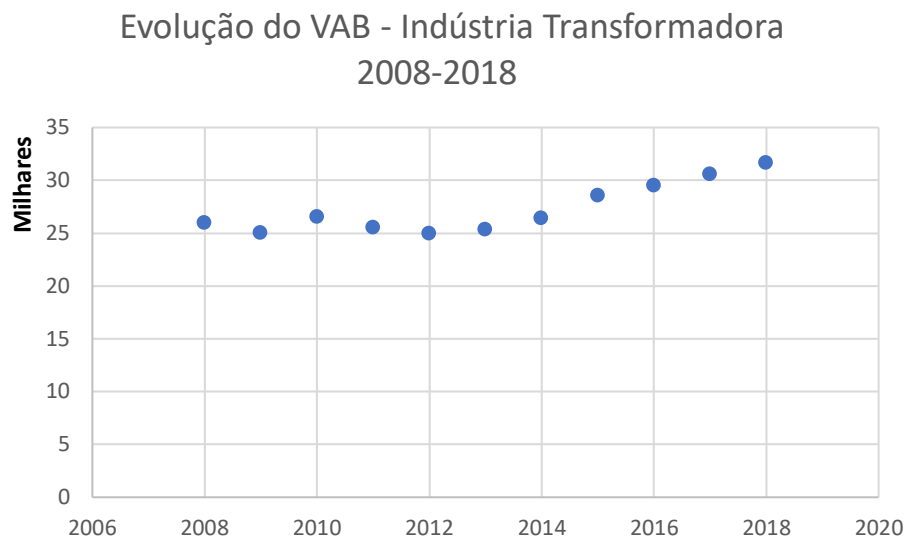


Figura 19 - Evolução do VAB em Portugal na Indústria Transformadora; Fonte: Base de dados Pordata – INE

Analisando a figura acima, onde se enquadra o setor têxtil, podemos verificar que durante o período de 2008-2009, existiu uma queda abrupta no VAB, determinado pela grave crise que se desencadeou em 2008. Por exemplo, de 2008 a 2009 verificou-se uma quebra de cerca de 3,5%, no entanto, em 2010 existiu uma ligeira subida, mas ainda sem atingir os valores de 2008 por exemplo.

A produtividade total dos fatores, por sua vez, reflete todos os fatores que possam influenciar a quantidade produzida por certa combinação capital-trabalho. A dificuldade está em identificar e medir esses fatores. Assim, por exemplo, este conceito de produtividade refletirá a introdução de novos processos produtivos que permitam produzir mais com a mesma quantidade de recursos: à medida que os novos processos produtivos se espalham pela economia, a produtividade total irá aumentar (Fundação Calouste Gulbenkian – Investimento empresarial e o crescimento da economia portuguesa, 2017).

2.4 Produtividade

O termo produtividade é relativo e pode ser usado para vários propósitos e aplicações. O significado do termo nunca chegou a acordo entre os principais investigadores e dificilmente aparenta chegar num futuro próximo. Isto faz com que encontrar uma medição de produtividade universal seja praticamente

impossível, ou seja, apesar de haver um consenso entre os autores de que a produtividade é importante, não existe um consenso concreto acerca da sua definição (Sumanth, 1980). Os principais motivos prendem-se com a possibilidade de mensurar e de, num contexto real, verificar a evolução da mesma visto ser tão lata e poder ser medida com um conjunto demasiado vasto e de difícil obtenção de variáveis. O conceito de produtividade é definido, genericamente, como uma relação entre os bens produzidos e os fatores utilizados na sua produção, sendo eles o tempo, o trabalho, as matérias-primas, enquanto resultado do processo de produção, que é gerada por uma unidade de fator produtivo, isto é, a relação entre o que se obtém por unidade económica e os recursos que essa produção consumiu (Capul e Garnier, 1996).

Quando se fala em produtividade, é normal associá-la ao termo produção. Contudo, produção não significa produtividade. É necessário não confundir os conceitos. Por norma, associa-se um aumento na produtividade a um incremento na produção, mantendo-se os inputs constantes, contudo esta suposição nem sempre se verifica, uma vez que é possível aumentar a produtividade mantendo a produção constante, mas utilizando menos inputs no processo produtivo (Biscaya, 2002). A produtividade está relacionada com a eficiência existente na utilização dos inputs da produção de bens e serviços, enquanto a produção apenas se refere à atividade de produzir bens e serviços. Um dos principais determinantes da produtividade é a eficiência. O conceito de produtividade encontra-se associado à maneira como é utilizado determinado recurso na produção de um bem ou serviço, mas, apesar de ser importante, não é o único fator que determina o desempenho de uma organização. Existem outros fatores já referidos anteriormente tais como a eficiência, mas também a qualidade, ambiente de trabalho e a inovação. A produtividade é importante uma vez que a riqueza das nações, bem como os nossos padrões de vida, estão a ser determinados pelo desenvolvimento da produtividade e este desenvolvimento tem um efeito positivo na redução da pobreza (Bernard e Jensen, 2004). A primeira etapa da cadeia causal da produtividade à pobreza, identifica a natureza do crescimento da produtividade em consideração. A mudança na produtividade afeta as famílias de classe baixa, fundamentalmente de três formas: através de mudanças na produtividade dos

fatores que empregam nas empresas, ou na prestação de serviços onde operam; através de mudanças nos preços dos bens e serviços que consomem e ainda, por meio de mudanças, particularmente, nos salários que recebem. Melhorias na produtividade aumentam a produção diretamente, aumentando a quantidade de output, para qualquer nível de input utilizado. Os impactos dos ganhos de produtividade nas taxas de pobreza em determinados países, geralmente, não correspondem às mudanças nos preços externos ou ao número de países que participam das melhorias de produtividade. Quando apenas um país melhora a sua produtividade, a sua pobreza cai como resultado dos lucros ganhos para os produtores. Quando os países melhoram a sua produtividade, a pobreza cai aproximadamente na mesma taxa (Ivanic e Martin, 2018).

O desempenho de uma empresa é, muitas vezes, medido pelo seu lucro e pelo seu peso no mercado. Contudo, quando se tem em conta a eficiência, estas medidas podem não representar a maximização da utilização dos seus inputs nas diversas fases do processo produtivo em comparação com as restantes empresas (Pizzolato e Guedes, 2007). No geral, a produtividade pode ser definida como a razão entre uma medida de produção e uma medida de entrada. A produtividade pode assim ser medida como uma saída: vendas ou unidades produzidas, em relação a uma entrada, como por exemplo, o número de horas trabalhadas ou o custo do trabalho. Tradicionalmente, a produtividade do trabalho é derivada de medidas agregadas ao nível da empresa, ou seja, o valor acrescentado bruto por trabalhador. Porém, tanto a produtividade do trabalho como os salários têm as suas limitações para avaliar a produtividade dos trabalhadores. O ideal seria observar a produtividade de cada trabalhador individual, mas, na realidade, na produção, é difícil de se calcular. Em vez disso, as empresas usam medidas individuais como a aproximação dos índices de produtividade (Sauer mann, 2016). Dado que a produtividade é variável, e não estática, e dada a falta de métodos confiáveis para determinar a produtividade dos seus colaboradores, as empresas costumam usar medidas de desempenho específicas, ou seja, a forma como diversos incentivos afetam o comportamento dos funcionários. De forma a selecionar as medidas de desempenho corretas, tendo em vista a melhoria da produtividade, as organizações necessitam de entender as vantagens e desvantagens dos fatores que

influenciam a produtividade e saber processar as variáveis disponíveis (Sauermann, 2016).

Ao longo do último século, têm ocorrido mudanças nas prioridades das organizações, preocupando-se cada vez mais com o capital humano como fator de competitividade. Para perceber de que forma é que os trabalhadores conseguem ser competitivos, utilizamos o conceito de produtividade. Este conceito, é muito subjetivo e difícil de utilizar em termos práticos, uma vez que engloba um conjunto de fatores e variáveis que estão em constante interação, mas não são constantes - o que estudamos em determinado ano pode não ser verdade no ano seguinte. Desta forma, torna-se complicado definir com exatidão e estimar efetivamente a produtividade, já que é necessário conseguir abranger tudo que a possa alterar e as efetivas relações entre essas variáveis. Atualmente, os trabalhadores são considerados como uma peça fundamental da organização, pois é a partir dos seus conhecimentos, capacidades e habilidades que a empresa consegue obter melhores níveis de produtividade, fomentar a inovação e a criatividade, sendo assim crucial manter e elevar o nível de bem-estar dos colaboradores. Para tal, as condições de trabalho e a relação entre funcionários são fundamentais. “Uma pessoa em média pode ter o dobro das ideias ao trabalhar com um grupo do que trabalhando sozinho”, mas neste caso acontece o que se designa por externalidade, este efeito varia com o tamanho do grupo, uma vez que o aumento do tamanho diminui a contribuição individual (Diehl e Stroebe, 1987, p.497). O trabalho individual é mais produtivo do que em grupo em situações muito raras, mas é necessário que as organizações consigam e tenham capacidade de desenvolver esse ambiente acolhedor para se trabalhar em grupo (Johnson, 1991). Uma comunicação eficaz também pode ajudar a desenvolver uma confiança mútua entre as pessoas que trabalham numa organização, fornecendo assim um ambiente mais saudável (Porter, 1998). A era da informação colocou o conhecimento como o recurso organizacional mais importante e isto trouxe situações completamente inesperadas, colocando o capital intelectual como riqueza organizacional. Uma empresa tem valor quanto maior o seu volume de mercado, ou seja, o seu património físico e tecnológico é importante, mas é necessário também ter em

consideração o capital humano e até onde esse capital consegue desenvolver o negócio (Chiavenato, 2010).

Numa empresa, a produtividade pode ser conduzida pela qualidade da gestão. Apesar da crescente consciência da importância de pesquisar recursos e atividades estratégicas essenciais, ainda existem várias lacunas na análise do impacto dos conjuntos organizacionais no desempenho da organização (Carmeli, 2004). Segundo Mayer e Gavin (2005), os requisitos dos clientes são correspondidos de melhor forma quando os funcionários estão empenhados e focados no trabalho sendo importante que o funcionário confie na forma como a organização é gerida. É necessário ouvir atentamente o que os funcionários necessitam, e oferecer oportunidades e desafios para motivar os respectivos colaboradores (Lockwood, 2007). Uma organização que ouve as ideias dos funcionários e as coloca em ação, se forem lucrativas para a organização e a mesma oferece em resposta, um sistema de recompensas ou qualquer outra forma de retribuição, tal leva a empresa obter um melhor desempenho (Trkman, 2010). Avaliar a produtividade dos colaboradores torna-se uma medida necessária para identificar problemas que possam surgir. Além disso, serve ainda para integrar os colaboradores e avaliar se estes se adequam ao cargo que exercem, para identificar as suas competências e, por outro lado, tomar decisões e adotar medidas de modo a melhorar o seu desempenho (Chiavenato 2010). Deste modo as organizações necessitam de ter na sua força de trabalho pessoas com conhecimentos e habilidades atualizados. O capital intelectual deve ser reconhecido como o fator de produção mais formidável, deixando para trás a visão tradicionalista que assenta no capital e na mão-de-obra como os fatores mais importantes da produção. Uma gestão participativa afeta positivamente a satisfação dos funcionários. Por exemplo, reuniões regulares de grupos entre funcionário e supervisores de diferentes departamentos de trabalho, para discutir questões de planeamento estratégico relacionadas com a mudança operacional, relacionamento interpessoal e eficácia organizacional (Kim *et al*, 2011).

A inovação faz parte do dia-a-dia das sociedades e, em particular, das empresas, devido a mudanças que foram ocorrendo no seio dos processos produtivos, bem

como nos modelos dos produtos onde ocorre progresso tecnológico. O ritmo acelerado da inovação é estimulado pela constante expectativa de um aumento significativo na produtividade. O aparecimento e desenvolvimento de novas tecnologias beneficiam todas as atividades, sejam elas comercializadas ou não comercializadas, e o acesso rápido a estas, sob a forma de novos produtos, equipamentos e conhecimento, torna-se vital para o bem-estar das nações. A inovação afeta a produtividade do trabalho de várias maneiras. Inovações dos produtos criam dinâmicas, maior procura e valor para os consumidores, neste processo espera-se que as inovações aumentem a eficiência da produção (Crepon *et al*, 1998). Em 1998, Crepon *et al*, publicaram um artigo que incorpora muitos aspetos mencionados anteriormente e distingue os vários estágios do processo de inovação. Esse artigo estuda as ligações entre produtividade, inovação e pesquisa ao nível da empresa. Espera-se que a inovação do processo, *a priori*, tenha um efeito positivo sobre a produtividade, pois novos processos são frequentemente introduzidos a fim de reduzir custos de produção. Além dos efeitos diretos sobre a produtividade, as inovações também podem ter efeitos indiretos, como quando uma produtividade inicial leva a uma melhoria e conseqüente redução de preço, o que pode gerar um conseqüente aumento das vendas. A importância de uma determinada inovação do produto, também pode ser medida pelo grau de novidade. Um produto novo para a empresa, mas não para o mercado, pode ser considerado um produto de menor inovação, onde pode até ser considerado imitação, enquanto um produto novo para o mercado é visto como uma inovação mais drástica. O sucesso de um produto no mercado pode depender da qualidade do marketing ou da formação dos trabalhadores que produzem o produto. O efeito da inovação na produtividade pode depender da presença simultânea de vários tipos de inovação e é interessante investigar a presença, bem como a complementaridade entre eles (Mohnen e Hall, 2013). Nesse artigo, foi possível concluir que o envolvimento em pesquisa, por parte de uma empresa aumenta conforme a sua dimensão, o seu mercado, bem como a sua diversificação, a procura e impulso da tecnologia. É ainda observado, que a produtividade da organização tem uma relação positiva como o aumento da inovação do output. O modelo CDM foi aplicado em pelo menos 40 países, onde o principal foco estava na relação existente entre inovação e desempenho, ou seja, a equação da produtividade. Este

modelo é geralmente apresentado com recurso a três equações. A primeira explica os determinantes da probabilidade de I&D e a sua respetiva intensidade. Na segunda equação explica os determinantes da probabilidade de ser inovador bem como a extensão da inovação do produto, já na terceira abrange a equação da produtividade dependente do resultado da inovação, além de outras variáveis explicativas.

Foi encontrada uma relação positiva entre inovação do produto (medida como vendas de novos produtos e serviços, por funcionário) e produtividade da empresa (medida como volume de negócios ou valor acrescentado bruto, por trabalhador). Inovações de produto geram aumentos significativos na produtividade do trabalho. No entanto os resultados são muito difíceis de comparar devido a diferenças nas definições e diferenças na representatividade de empresas nos conjuntos de dados utilizados (Mohnen e Hall, 2013). A utilização de variáveis dummy, podem ser um problema se a medida estiver relacionada com o tamanho das empresas: empresas maiores, geralmente têm maior probabilidade de inovarem porque são mais diversificadas e maiores, portanto a dummy pode não ser adequada à inovação (Hall, 2010). As revisões de literatura de Mohnen e Hall (2013), mostram que a inovação tem impactos positivos na produtividade do trabalho, mas existem estudos que demonstram o contrário, tais como (Loof e Heshmati, 2006 e Van Leeuwen e Klomp, 2006). No sentido inverso, o fracasso representa custos diretos e indiretos para as empresas revelando que estas não têm os recursos para completar com sucesso um processo de inovação. Daqui decorre a permanência de uma perceção negativa sobre o fracasso da inovação. Além destes custos, as empresas que abandonam processos de inovação têm maior probabilidade de introduzirem produtos novos para o mercado e de apresentarem maiores percentagens de volume de negócios decorrentes da inovação (Leoncini, 2016). Outros autores, recorrendo a diferentes instrumentos de análise, mostram que o fracasso é uma importante componente do processo de aprendizagem e que está relacionado com a exploração e a criatividade e, como tal, é determinante para as dinâmicas e para a eficiência da empresa, de um ponto de vista inovador e financeiro (Baum e Dahlin, 2007). A ideia subjacente a estes trabalhos é que as empresas aprendem diferentemente com as experiências de sucesso e de

insucesso. As empresas com sucessivas experiências de abandono não deixam de encetar novos processos de inovação. Pelo contrário, utilizam o conhecimento acumulado como uma ferramenta nos processos de inovação subsequentes, revelando persistência face a dificuldades internas ou externas (Maslach, 2016). Por persistência na inovação entende-se a capacidade da empresa de prosseguir ou melhorar os seus esforços inovadores apesar dos constrangimentos internos ou externos. Neste sentido, verifica-se que existem diversos estudos com conclusões distintas, isto demonstra que a produtividade não consegue ser uma fórmula exata uma vez que algumas das variáveis que a influenciam também não o são.

Outro dos fatores fundamentais no processo produtivo é a estratégia empresarial adotada pela empresa. A competição teve o seu início juntamente com a própria vida, onde os seres vivos tinham de disputar recursos. Entretanto, a imaginação e a lógica possibilitaram o surgimento da estratégia. Em termos económicos, o termo estratégia competitiva refere-se à forma como determinada empresa decide competir em determinado mercado face às posições adotadas pelos seus concorrentes e procura dar resposta a essas investidas, de forma a conseguir obter vantagens, ou seja, margem de manobra e conseqüente vantagem competitiva. A estratégia delineada pela organização deve ser traçada com base no presente, mas com perspetivas futuras, ou seja, ter definido o lugar onde pretende estar, como deseja chegar e o caminho que é necessário percorrer para atingir esses objetivos. Visa estabelecer uma posição lucrativa e sustentável contra as forças que determinam a concorrência da indústria (Porter, 1980). Analisar a concorrência e potencializar o negócio é ter em conta as forças referidas anteriormente. O modelo das cinco forças de Michael Porter defende que a performance de uma indústria é determinada pelo comportamento adotado pelas empresas que se inserem nessa indústria e que é, por sua vez, determinado pelas características do próprio mercado. Através deste modelo, é possível analisar o ambiente externo onde uma empresa opera e permite mensurar a atratividade e a competitividade de uma empresa, segmento de negócio ou de um produto (Porter, 1998). São identificadas então cinco forças que determinam a rentabilidade de determinada organização. Uma delas resulta da permanente ameaça de potencial entrada e do aparecimento de produtos substitutos. O poder negocial dos clientes e fornecedores e a

rivalidade entre concorrentes completam o leque (Porter, 1980). A análise destas forças, permite avaliar o grau de competitividade das empresas bem como as decisões estratégicas levadas a cabo pela empresa de forma a atingir o seu objetivo, o de ser competitiva por via de um aumento na produtividade relativa. A empresa será tanto mais bem-sucedida quanto mais competitiva for ao nível destas cinco forças.

As organizações deparam-se constantemente com a ameaça de entrada de novos concorrentes. Quando determinado mercado é atraente, sem barreiras à entrada, existe o risco de entrada de novos competidores, uma vez que todos desejam alcançar o sucesso. Estes investidores entram então no mercado e, normalmente, oferecem melhores condições de acesso aos seus produtos/serviços, com o principal objetivo de conquistar uma maior quota de mercado. O poder negocial dos clientes, por norma, é elevado quando a sua representatividade em termos de volumes de vendas para a empresa é significativa, quando os produtos em causa não são diferenciadores, quando os clientes estão bem informados relativamente às diversas alternativas, ou quando estes são muito sensíveis à variação dos preços dos produtos adquiridos. Olhando para a rivalidade entre concorrentes, a mesma é tanto mais elevada quanto maior for o número de concorrentes em indústrias que apresentem baixas taxas de crescimento, em indústrias que apresentem custos fixos elevados, em indústrias cujos produtos sejam pouco diferenciados entre si, em indústrias cuja mobilidade para outros fornecedores não é significativa ou então, quando os concorrentes apresentam estratégias, objetivos e culturas heterogêneas. A existência de produtos substitutos, é um dos fatores que mais preocupam as organizações e com a qual, existe um esforço diário para que os seus produtos se consigam diferenciar dos demais. A existência de produtos substitutos diminui a atratividade da indústria. Uma economia competitiva é aquela que regista um crescimento elevado e sustentado da produtividade e é uma das principais prioridades da União Europeia. A competitividade de um país ou empresa depende da sua capacidade para colocar no mercado produtos e serviços que atendam aos padrões de qualidade dos mercados locais e mundiais a preços competitivos e que proporcionam rendimentos face aos recursos utilizados ou consumidos na sua produção. Atualmente, governos e empresas enfrentam

elevados níveis de incerteza à medida que a tecnologia e as forças geopolíticas remodelam a ordem económica e política. As empresas necessitam de ter uma visão abrangente do mercado, estando dispostas a apostar numa presença global, na criação e desenvolvimento de produtos e serviços inovadores, na criação de marcas credíveis, canais de distribuição adequados e elevada presença digital. As novas plataformas tecnológicas tornaram mais fácil saber como acontecem as operações levadas a cabo pelas diferentes empresas. A responsabilidade empresarial deixou de ser apenas pensada para clientes e acionistas, mas para a sociedade em geral. Se uma empresa não cumprir o que prometeu em termos estratégicos aos seus clientes, dificilmente terá sustentabilidade. De acordo com a edição de 2019 do Global Competitiveness Report (GCR), Portugal posiciona-se na 34ª posição, em 141 economias, mantendo-se na mesma posição do ano transato (Direção Geral Atividades Económicas, 2019). A posição de Portugal está ligeiramente abaixo da média dos países da Europa e América do Norte, bem como da média dos países de elevado rendimento. Contudo, desde 2017, Portugal tem registado melhorias. Em termos internacionais, Portugal apresenta melhores resultados nas áreas das Infraestruturas, Saúde e Dinamismo Empresarial. Em sentido inverso, encontra-se pior classificado nas áreas da Capacidade de Inovar, Sistema Financeiro, Mercado de trabalho, Mercado de Produto, Competências e Estabilidade Económica (Gabinete de Estratégia e Estudos, 2019).

Clusters, bem como determinadas alianças estratégicas, são fatores estimulantes na produtividade de qualquer indústria. Um cluster é uma concentração de empresas que se comunicam entre si por possuírem características semelhantes e coabitarem no mesmo local. Colaboram entre si, tornando-se industrialmente mais eficientes (Porter, 1980).

O conceito de “Distrito Industrial” foi introduzido em Itália em meados de 1990. É definido como uma entidade caracterizada pela presença ativa, quer da comunidade, quer por uma população de empresas em determinado espaço geográfico ou histórico. Este conceito, foi posteriormente adotado em diversos países tais como os Estados Unidos da América, Canadá, Alemanha, entre outros (Becattini, 1990). Os clusters surgiram com o objetivo de desenvolverem o

contexto económico de determinada localidade, tendo em vista a reestruturação industrial observada a partir dos anos 70, onde surgiram pequenas unidades de produção, subcontratação, reorganização geográfica da economia, boa remuneração e boas condições de trabalho, ou seja, onde as perspetivas não eram meramente económicas e quantitativas (Sengenverger e Pike, 2002).

Os clusters adquirem elevada importância nas características específicas que garantem o sucesso dessas empresas face à competitividade, às exportações, bem como à criação de emprego e de riqueza nas áreas onde se encontram. Não só promovem a competição como estimulam a cooperação organizacional. Assim sendo, são fundamentais e com elevados contributos para a natureza da organização industrial, da competição e do papel da localização na vantagem competitiva (Porter, 1998). Uma aliança estratégica baseia-se em acordos nos quais dois ou mais parceiros dividem o compromisso de alcançar um objetivo comum, unindo todas as suas capacidades e recursos, coordenando assim as suas atividades. Uma aliança estratégica implica algum grau de coordenação estratégica e operacional das atividades e inclui, entre outras, as seguintes operações: atividades conjuntas de Investigação e Desenvolvimento (I&D); transferência mútua de tecnologia, concessão de direitos exclusivos de produção e venda e acordos de cooperação na área do marketing.

Hoje em dia, a produtividade é considerada um fator importante no crescimento e desenvolvimento de uma organização. Deste modo, torna-se fundamental estudar os determinantes que podem impulsionar ou condicionar a produtividade empresarial no setor têxtil. O setor têxtil e vestuário português sempre teve um problema de dimensão crítica a vários níveis. A pequena dimensão das empresas faz a diferença, para pior, quando olhamos como estruturas comerciais, que têm de ter presença nos mercados à escala global, o que implica comprar bem, vender melhor e intermediar com sucesso. Ou seja, significa que ter mais recursos humanos e materiais, os quais formam a massa crítica indispensável para se chegar ao cliente. Tais funções exigem, obviamente, grandes meios e grandes investimentos, que as Pequenas e Médias Empresas (PME'S) do setor não podem suportar isoladamente sem comprometer a sua viabilidade. Ganhar dimensão é,

pois, absolutamente essencial para as empresas se afirmarem estrategicamente e para que o próprio setor redefina o futuro. Desta forma, existem duas vias para que a dimensão das empresas possa crescer: via fusões, aquisições ou concentração das empresas, em particular aquelas que apresentem complementaridades evidentes, algo banal em economias de mercado que funcionam e que pressuponham uma lógica de eficiência; ou pela via da cooperação entre organizações que passe pela criação de redes, sejam elas criadas para comprar, produzir, comercializar ou até internacionalizar, que atuem numa lógica partilhada de ganhos gerais e coletivos, em que o resultado das operações seja claramente maior do que o somatório das vantagens das partes. O grande objetivo destas parcerias é, basicamente, melhorar a resposta da empresa à procura do mercado. Ao existirem estas ligações, a empresa ganha competitividade no seu mercado uma vez que consegue acrescentar valor aos seus produtos/serviços. Permite ainda desenvolver melhores práticas de gestão e otimizar os seus recursos com a ajuda das trocas de experiências e comunicação, ampliando assim a sua produtividade. Para que estas alianças tenham sucesso, é fundamental uma boa comunicação entre os parceiros de forma a alinhar as expectativas e para que sejam traçadas as metas de performance de cada parte. É extremamente importante que cada parceiro seja participativo e dinâmico, caso contrário pode ocorrer aquele fenómeno que se designa como “free-rider”. Ou seja, uma organização “serve-se” de outra de forma oportuna, visando apenas o seu benefício. Este efeito pode levar a possíveis conflitos, desencadeando a rutura destas parcerias. Acrescentar valor a um negócio, não significa investir sozinho, mas investir com sabedoria (Associação Têxtil e Vestuário, 2019).

2.4.1 Produtividade do trabalho e Produtividade total dos fatores

A produtividade mede o grau de eficiência com que determinada economia utiliza os seus recursos para produzir bens e serviços de consumo. Diferentes abordagens quanto ao uso do termo recursos, dão origem a distintas medidas de produtividade. Simplificando, a produtividade consiste na eficiência na produção, ou seja, quanta produção é possível obter a partir de um determinado nível de input (Syverson, 2010).

Há pelo menos duas formas de se medir a produtividade numa economia. Uma é utilizar o Valor Acrescentado Bruto (VAB), como medida de resultado, e o número de pessoal empregue. A produtividade do trabalho relaciona-se com o fator mais importante de produção e é relativamente fácil de medir. Além disso, a produtividade do trabalho é um fator determinante dos padrões de vida. Esta forma de cálculo é utilizada pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), por exemplo. A segunda forma implica utilizar a Produtividade Total dos Fatores (PTF). Entre tais medidas, a mais elementar é, sem dúvida, a produtividade do trabalho, que expressa o produto gerado por cada hora de trabalho. Desta forma, trata-se de um indicador apropriado tanto para identificar a evolução do padrão de subsistência dos trabalhadores quanto para comparar tais padrões ao longo de e entre diferentes economias. Contudo, atrás da sua simplicidade de cálculo, reside o problema da produtividade do trabalho: a interpretação da sua dinâmica. De facto, existem vários determinantes do comportamento deste indicador, o que dificulta a interpretação das causas das suas variações ao longo do tempo. Por exemplo, dois produtores podem ter diferentes níveis de produtividade do trabalho apesar de ambos utilizarem a mesma tecnologia de produção, isto acontece se um utilizar o fator capital mais intensamente, uma vez que enfrentam preços de fatores diferentes (Syverson, 2010). A produtividade do trabalho reflete a eficiência com que o trabalho é combinado com outros fatores de produção. Tudo isto torna a produtividade do trabalho um bom ponto de partida para a análise de alguns desses fatores. Uma maneira de levar adiante a análise é recorrer à produtividade total dos fatores.

A produtividade total dos fatores (PTF), que tem como objetivo indicar a eficiência com que a economia combina a totalidade dos seus recursos para gerar produto. A partir deste conceito, a dinâmica do indicador seria resultado do progresso tecnológico da economia. É difícil estimar o crescimento pela produtividade total dos fatores, porém esse índice é essencial para avaliar o desempenho económico passado e do potencial de cada país. Os ganhos medidos pelo PTF, que refletem uma utilização mais eficiente de determinados bens e serviços utilizados na produção de outros, são assim reconhecidos como uma fonte importante de receita e de bem-estar. As diferenças nos níveis de rendimento e de desenvolvimento em

diferentes países são em grande parte derivados das diferenças de produtividade (Easterly e Levine, 2000). É uma ferramenta importante para rever os padrões de crescimento anteriores e avaliar o potencial crescimento no futuro.

A preocupação da literatura económica com a mensuração da produtividade total dos fatores tem o seu ponto de partida no trabalho de Solow (1957), cujo modelo teórico apresenta como elementos explicativos do crescimento no longo prazo – além do comportamento das variáveis capitais (K), e trabalho (L) – a evolução da produtividade dos fatores de produção. Esta medida pode ser determinada utilizando-se a função de produção do tipo Cobb-Douglas, dada pela seguinte equação (1):

$$1. Y_t = A_t K_t^\alpha L_t^{1-\alpha}$$

Onde Y_t , representa o produto, ou PIB, no instante t , K_t e L_t , representam os fatores de produção capital e trabalho também no instante t ; α representa elasticidade do produto em relação ao capital e, por fim, A_t representa o estado da arte da tecnologia em t . Diferenciando a equação acima, e seguindo os passos de Solow (1957), chegamos à seguinte equação (2):

$$2. \bar{A} = Y - \alpha K - (1 - \alpha)L$$

Onde \bar{A} representa a PTF, calculada, então, como a parte do crescimento do produto que não é explicada pelo crescimento dos insumos, ou seja, a PTF é calculada de forma residual. Por isso, Abramovitz (1956) evita associar a PTF a qualquer progresso técnico, denominado de “resíduo”.

A produtividade total dos fatores é, no fundo, um resíduo. Como todos os resíduos, é de certa forma uma medida da nossa ignorância, ou seja, é a variação na produção que não pode ser explicada pelos inputs. Portanto, é justo interpretar como uma tentativa de “dar significado” àquele resíduo, dadas as múltiplas fontes de variação da produtividade. A literatura progride à medida que consegue

explicar as influências que existem na produção e que não são observáveis, como o capital ou o trabalho (Syverson, 2010).

As taxas de crescimento da produtividade do trabalho têm vindo a registar uma desaceleração, na última década, na generalidade dos países da União Europeia. Em Portugal, esta situação é mais relevante pelo facto de os níveis de produtividade serem mais baixos do que os da média da UE e de a recente recuperação da atividade económica ainda não ser suficiente para uma redução significativa desse diferencial. Vários fatores têm sido apontados para esta estagnação no crescimento: a queda do investimento nas economias desenvolvidas, mais pronunciado desde a crise financeira internacional, implicou uma redução do nível de stock de capital por trabalhador, o qual atingiu valores historicamente baixos; a desindustrialização das economias avançadas, em parte na sequência da tendência de fragmentação dos processos produtivos à escala mundial que tem acompanhado a globalização e que se manifesta através da transferência de atividade produtiva para os mercados emergentes; e, o desfasamento temporal entre o desenvolvimento tecnológico e a sua aplicação eficiente na produção (National Productivity Board, 2019).

Assim sendo, torna-se de extrema importância encontrar formas de a melhorar. Uma produtividade baixa, leva a que as remunerações também tendam a ser baixas, pois não se consegue pagar salários altos a quem tenha um baixo desempenho. Existe muita confusão entre ser produtivo e permanecer mais horas no trabalho. De facto, em alguns países o fator cultural associado a este comportamento induz uma perspetiva antagónica quanto à importância que certos fatores como um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal proporcionam.

Produtividade do trabalho		Produtividade total dos fatores	
Interpretação	Mostra o perfil de tempo de quão produtivamente o trabalho é usado para gerar a produção bruta.		Mostram o perfil temporal de como o trabalho pode ser combinado e como os inputs de capital são utilizados para gerar valor agregado.
Propósito	Rastreia as necessidades de trabalho por output. Reflete a mudança no coeficiente do trabalho pela indústria e pode ajudar na análise das necessidades de trabalho por setor.		Análise da contribuição da indústria para a produtividade total dos fatores em toda a economia, padrões de vida e análise da mudança estrutural.
Vantagens	Facilidade de medição e legibilidade.		Facilidade de agregação de setores, dados diretamente disponíveis nos sistemas de contas nacionais.
Limitações	A produtividade do trabalho é uma medida de produtividade parcial e reflete a influência conjunta de uma série de fatores. É facilmente mal interpretado como uma mudança técnica ou como a produtividade dos indivíduos.		Não é uma boa medida em termos de mudanças de tecnologia ou na empresa.

Tabela 1 Quadro-Resumo Produtividade: Fonte OECD Manual

2.4.2 Salário como medida de produtividade

A teoria económica considera o salário de um trabalhador, medido em unidades de output, equivalente à quantidade de output que o trabalhador consegue produzir. Caso contrário, as empresas competitivas teriam incentivo em alterar o número de trabalhadores que contratam e esse ajustamento colocaria tanto os salários, como a produtividade, em jogo. Se o salário fosse abaixo da produtividade, as empresas achariam produtivo contratar mais trabalhadores. Isto aumentaria a pressão sobre os salários e, devido aos rendimentos decrescentes, pressionaria o decréscimo da produtividade. Por outro lado, se o salário estivesse acima da produtividade, as empresas achariam rentável ter mão-de-obra descartável, pressionando no sentido de uma diminuição dos salários, aumentando a produtividade. Assim, o equilíbrio requer que o salário de um trabalhador iguale o que ele produz. Uma das principais questões e conflitos vai de encontro à disparidade encontrada entre os salários reais e a produtividade, mas existem motivos para tal. Um dos principais motivos é que a remuneração total é composta pelos salários em dinheiro, mas também por alguns benefícios. Existem dados que incluem apenas os salários em dinheiro e deixam de parte esses benefícios extra. Sendo agora cada vez mais comum a existência destes benefícios, como pensões e assistência médica, serem parte significativa nos pacotes de remuneração, não se pode considerar apenas os salários como se fossem apenas em dinheiro (Mankiw, 2006).

Atualmente, numa fase em que o elemento mais importante das empresas são os seus colaboradores, é fundamental procurar saber como estes poderão estar motivados, alinhados aos objetivos da empresa. Por outro lado, as empresas procuram ser competitivas e uma boa gestão dos seus recursos humanos, mais particularmente os sistemas salariais, poderá influenciar o seu comportamento. O salário não deve ser, em caso algum, negociado ou tão pouco discutido, entre colegas de trabalho, defendendo um sigilo máximo sobre salários e benefícios, pois tudo o que seja contrário a esta ideia, terá consequências a nível da performance

do trabalho do colaborador e consequente baixa de lucro da empresa (Colella *et al*, 2007).

2.4.3 Determinantes da Produtividade

A produtividade é influenciada por um conjunto de interações complexas que se podem relacionar com fatores, como por exemplo, as condições de trabalho, a motivação dos trabalhadores, os processos, o treino e conhecimento para desempenhar uma função, o mérito ou mesmo a liderança (Cua, Mckone e Schroeder, 2001; Delmas e Pekovic, 2012). A antiguidade define-se pelo período temporal em que um colaborador de determinada empresa exerce funções numa categoria, conseguindo ao longo do tempo vantagens materiais e imateriais face a outros trabalhadores mais recentes. Relacionando a antiguidade com o desempenho, afirma-se que organizações tendem a premiar antiguidade tendo em conta que os funcionários mais antigos têm maior sabedoria e experiência, especialmente sabedoria sócio-emocional (Rusbult *et al*, 1995), mas existem também outras afirmações tais como: “funcionários mais antigos estão mais ligados à organização, mais leais e comprometidos” (Hackett *et al*, 1994). Como verificado anteriormente (capítulo 2.3.3), o salário é considerado um fator importante na determinação da produtividade e sua consequente evolução ou regressão. Para perceber os salários será importante perceber os fatores que os influenciem. Assim, um dos primeiros fatores que poderá influenciar a determinação do salário será a escolaridade do colaborador, relacionando esta competência primordial também com o desempenho (Soares, 2014). Medoff e Abraham (1981) analisaram a relação entre escolaridade e o crescimento salarial. Neste estudo verificaram que há um efeito positivo entre estes dois fatores, bem quando relacionados com a possibilidade de promoção dentro da empresa, sob o pressuposto de o fator de experiência na função não ser relevante para o efeito. Contudo, o foco não deverá ser apenas nos anos de escolaridade, mas na qualidade, havendo uma pequena relação entre os recursos e a qualidade (Hanushek, 2003). Esses recursos (instituições de ensino), deverão ter impacto não só nos salários, mas também na taxa de produtividade e crescimento nacional de cada país

(Hanushek e Kimko, 2000). O estudo organizado por Barro e Lee, em 2013, onde participaram 146 países e com dados de 1950 a 2010, confirma que o nível de escolaridade dos trabalhadores, independentemente do género, afeta positivamente o rendimento de um país. Além disso, através de um estudo realizado por Murphy e Peltzman, em 2004, verificou-se que o aproveitamento escolar dos empregados está relacionado com o salário que irão auferir, mas, através de um modelo teórico devidamente delineado e concebido, verificou-se que não existe influência das duas variáveis no salário fixo (Soares, 2014). Existem mercados em crescimento e isso reflete-se no crescimento dos salários; existem empresas que, apesar de reguladas por contratos coletivos ou acordos de empresas, pagam acima do estabelecido, sendo essa diferença variável porque está dependente de diversos fatores internos e externos, tais como: o lucro, indicadores de trabalho e ciclo de negócios (Sven.J e Claus.S, 2011). Neste sentido, este sistema servirá para alinhar os colaboradores face à gestão estratégica da empresa, conseguindo mobilizá-los para concretizar objetivos, que numa envolvente empresarial têm mudanças constantes (Camara *et al*, 2007). Através destes estudos, deduz-se que o desempenho condiciona a remuneração variável. As realizações das funções do colaborador não estão apenas relacionadas com salário auferido; existem outros fatores que condicionam essa componente, tais como fatores comportamentais, atitude, assiduidade, entre outros (Soares, 2014). Um determinado estatuto na empresa, leva a que a esses colaboradores sejam dadas algumas regalias que não são dadas a outros colaboradores (Camara *et al*, 2007). Então, deduzimos que o estatuto influencia os benefícios sociais e específicos. Os benefícios sociais cobrem a totalidade da população da empresa, tendo como objetivo de cobrir as necessidades de carácter social (Camara *et al*, 2007). São classificados como “vantagens e serviços sociais que as empresas oferecem aos seus empregados no sentido de poupar-lhes esforços e preocupações; contudo constituem sempre meios indispensáveis na manutenção de força de trabalho dentro de um nível satisfatório de moral e produtividade” (Chiavenato, 2010). No entanto, segundo Soares (2014), o estatuto não afeta a retribuição em termos de benefícios sociais e específicos. Segundo o modelo desenhado por Soares (2014), verificou-se que os dois tipos de salários, fixo e variável, e os benefícios influenciavam a motivação, mas determinou-se que independentemente dos

valores dos salários e benefícios não altera a motivação dos colaboradores. Vários empresários apontaram a chave para obter melhorias ao nível da produtividade ligada às práticas de gestão nas organizações portuguesas, tais como: “fazer mais com menos, garantindo os padrões de qualidade expectáveis ou mensuráveis”, “rigor de gestão implica melhores rácios de produtividade”, e “ser cuidados com as exigências. Exigentes, mas compreensivos e justos” (Pereira, 2014. p.81). Para se melhorar a produtividade é necessário gerir os processos, fazer planos para aumentar a qualidade e equilibrar o processo (Schmenner, 2004). O género, idade e o estado civil dos trabalhadores influenciam a produtividade (Hellerstein *et al*, 1999). Assim, é fundamental que haja um investimento na formação e educação dos colaboradores para que estes sejam mais-valias na “expansão” das suas organizações (Birdi *et al*, 2008). O pagamento de incentivos leva a uma maior produtividade pelo facto de haver uma maior motivação por parte dos colaboradores (Song *et Tapon*, 2007). “Não haver tais índices de produtividade e depois objetivos ou prémios sobre isso mesmo, faz com que aqueles que desempenham bem as suas funções comparem com outros parceiros com a mesma remuneração e que têm resultados inferiores. A maior parte das pessoas que produzem mais acabam por baixar os braços e pensam que como não recebem mais não têm mais mérito ou não são compensados por isso”, percepção de um empresário no estudo de Pedro Pereira, em 2014, p.25. O clima organizacional influencia diretamente a produtividade organizacional (Patterson *et al*, 2004). Nas organizações portuguesas “formação pouco adequada, o clima organizacional pouco propicia a que coisas possam correr bem e uma falta de percepção das administrações, das hierarquias para perceberem que os aumentos de produtividade passam sobretudo pelo empenho das pessoas em cada uma das tarefas”, (Pereira, 2014). Em termos de inovação, a percepção apresentada pode ser vista ao nível estratégico por não existir uma preocupação em evoluir os métodos, equipamentos e habilidades para se melhorar a produtividade e reduzir custos. Ao nível operacional, parece que não existe preocupação em eliminar operações redundantes que são causadoras de desmotivação e melhoria no fluxo de trabalho e da informação (Pereira, 2014). A cultura nacional é considerada um fator preditor da produtividade de um país (Pagell *et al*, 2005). Ultrapassar barreiras sociais é ainda em Portugal uma dificuldade. É necessário muito esforço de

aprendizagem, humildade intelectual e grande equilíbrio emocional para, no início, adquirir maturidade e ser competente no trabalho (Pereira, 2014).

O peso das horas extraordinárias não tem reunido consenso nos estudos científicos, uma vez que Dong (2002) afirma que trabalhar mais horas pode levar a um sucessivo cansaço e desgaste das pessoas, diminuindo a produtividade. No entanto, segundo Price (1992) e Landers (1996), o facto de as pessoas trabalharem mais horas pode levar a um aumento da motivação. Segundo alguns dos empresários questionados, é normal que em determinadas fases da vida as pessoas tenham picos negativos de produtividade devido a problemas de ordem financeira ou de ordem familiar, fatores que afetam a estabilidade emocional prejudicando a produtividade (Pereira, 2014). A política industrial de incentivos financeiros ao investimento permitiu o aumento do valor da produção da indústria transformadora portuguesa ao longo da década de noventa. A distribuição de subsídios a fundo perdido determinou a realização de investimentos com baixos níveis de rentabilidade e reduzido contributo para o incremento do volume de negócios das empresas. Em suma, além da redução da produtividade do fator capital, existiu também uma diminuição para o fator valor da produção. Os fatores trabalho e consumos intermédios registaram um aumento global da produtividade, durante o período em estudo. Registando também acréscimos positivos na sua contribuição para o valor da produção da indústria (Natércia *et al*, 2003).

Num estudo realizado na Noruega, o mesmo refere que as empresas inovadoras apresentam taxas mais elevadas de crescimento de vendas, de emprego, de recursos e de produtividade, relativamente às restantes (Sandven e Smith, 2000). Assim como o estudo realizado com 82 empresas do Reino Unido de 1978-1991, observa o registo de pelo menos uma patente, constituindo este um indicador da atividade inovadora. Concluiu-se que as empresas que inovam sistematicamente obtêm resultados superiores às que só esporadicamente inovam, apresentam maior probabilidade em se manterem inovadoras e de obter resultados superiores, a longo prazo, relativamente às restantes (Cefis, 1999). A rentabilidade dos capitais investidos é positivamente influenciada pelas despesas em atividades de I&D externa e negativamente influenciada pelo fator atribuído há importância de

objetivos de melhoria de produtos e mercado, sugerindo que as empresas dão maior importância a este objetivo incorrem em gastos que se refletem negativamente na rentabilidade. O modelo evidencia ainda, que a inovação apenas em processo tem um impacto negativo na rentabilidade, embora com pouca significância (Martinho, 2012). Para a indústria, fatores tais como a dimensão das empresas, formação e exportações são essenciais no cálculo da produtividade (Domingues e Martins, 2016).

Considerando todos os estudos acima mencionados, foi selecionado um conjunto de variáveis, disponíveis nas bases de dados utilizadas, designadamente: habilitações literárias, sexo, horas extraordinárias, ao nível do trabalhador, bem como o valor acrescentado bruto, o passivo das empresas, a dimensão das organizações, a remuneração, e a rentabilidade, ao nível da empresa.

Podemos constatar através da presença dessas variáveis na literatura, que a variável explicativa escolaridade apresenta uma relação positiva em termos de produtividade, como determinaram Medoff e Abraham (1981). Hanushek e Kimko (2000) assume, no mesmo sentido, a existência de uma pequena relação entre as mesmas. Barro e Lee (2013), assumem também que as habilitações literárias têm impacto na produtividade. Assim como o género, a idade e o estado civil dos colaboradores também afetam positivamente a produtividade (Hellerstein *et al*, 1999).

Em termos de horas extraordinárias, não existe consenso na comunidade científica. Dong (2002), afirma que um aumento no número de horas extraordinárias pode gerar desconforto e ter um impacto negativo na produtividade. Por sua vez, Price (1992) e Landers (1996), pode gerar um aumento da motivação e conseqüente aumento da produtividade. Em suma, em ambos os casos têm impacto na produtividade.

A dimensão das empresas é significativa e essencial no cálculo da produtividade, segundo Domingues e Martins (2016).

Ao nível da rentabilidade e passivo dos ativos, segundo Cefis (1999), bem como Martinho (2012), ambas conseguem influenciar e ter impacto no nível de produtividade através da inovação.

Através do método dos mínimos quadrados, serão estudadas as possíveis relações entre as variáveis. Não tendo sido possível aceder diretamente às bases de dados, foi solicitada a criação de uma amostra, com base numa seleção de variáveis previamente selecionadas pelo autor. Posteriormente, foi ainda solicitada a estimação de um conjunto de modelos alternativos, pelo método dos mínimos quadrados, cujos resultados foram então trabalhados neste estudo.

3 Dados e Metodologia

3.1 Bases de dados

As bases de dados utilizadas foram o SCIE, ou seja, o “Sistema de contas integradas das empresas” e os QP, ou seja, “Quadros de Pessoal”. O SCIE contém informações ao nível da empresa quanto ao seu balanço, informações associadas à contabilidade anual, além de informações como o setor e número de trabalhadores. Resulta de um processo de integração da informação estatística sobre empresas, baseado em dados administrativos, com particular destaque para a Informação Empresarial Simplificada (IES). Esta informação é complementada, por um lado, com dados sobre as empresas individuais provenientes do Ministério das Finanças e, por outro, com informação do ficheiro de Unidades Estatísticas do INE (Portal do Instituto Nacional de Estatística, 2020). Deste sistema, são extraídos dados sobre o número de trabalhadores de cada empresa, a indústria onde opera, as vendas, o EBITDA (lucro antes de juros, impostos, depreciações e amortizações) e os custos (Costa, 2020).

Por outro lado, a base de dados Quadros de Pessoal fornece informação sobre todos os trabalhadores em todas as empresas de Portugal, com pelo menos um trabalhador assalariado, do setor privado, além de informações ao nível da empresa. Os dados são extraídos pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social português através de um inquérito anual obrigatório. É possível obter ainda informações ao nível do trabalhador, sobre os seus ganhos, horas de

trabalho e antiguidade (Costa, 2020). A base de dados Quadros de Pessoal decorre de um processo do tipo recenseamento, baseado numa recolha de informação administrativa com carácter obrigatório, por parte de todas as entidades com trabalhadores ao seu serviço, com exceção da administração central, regional e local, bem como dos institutos públicos.

No âmbito desta dissertação, cujo principal objetivo passa por encontrar e perceber quais são os fatores que podem determinar o nível de produtividade num setor, mais propriamente, no setor têxtil, serão considerados dois momentos distintos, antes e depois da crise económica de 2008.

3.2 Amostra

3.2.1 Identificação e seleção do setor de atividade

A Classificação Portuguesa de Atividades Económicas, abreviadamente designada por CAE-Rev.3, é elaborada pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) com a colaboração de cerca de duas centenas de entidades, envolvendo a Administração Pública, os Parceiros Sociais e, pontualmente as Empresas, destina-se a substituir o CAE-Rev2.1. O setor dos Têxteis e Vestuário é parte integrante das Indústrias Transformadoras e inclui as seguintes atividades, definidas na CAE – Rev.3:

- **CAE 13 – Fabricação dos Têxteis:** Compreende a preparação de fibras têxteis (fiação, tecelagem de lãs, algodão, linho, etc.), assim como o acabamento de têxteis (tingimento, estampagem, texturização, etc.), confeção de têxteis para o lar e outros artigos têxteis.
- **CAE 14 – Indústria do Vestuário:** Compreende todo o tipo de vestuário para homem, mulher ou criança, em qualquer material (tecido, couro, peles, etc.). Inclui também a fabricação de artigos de peles com pelo e de acessórios de vestuário em qualquer material.

Este mesmo setor, representava em 2011 perto de 2% do número de empresas e do volume de negócios das Sociedades não Financeiras (SNF), sendo composto por aproximadamente 6 mil empresas, das quais mais de 4 mil pertenciam à CAE 14. A indústria dos Têxteis e Vestuário concentrava-se sobretudo nos distritos de Braga

e do Porto, sendo dominada por empresas com mais de 20 anos (Banco de Portugal, 2012).

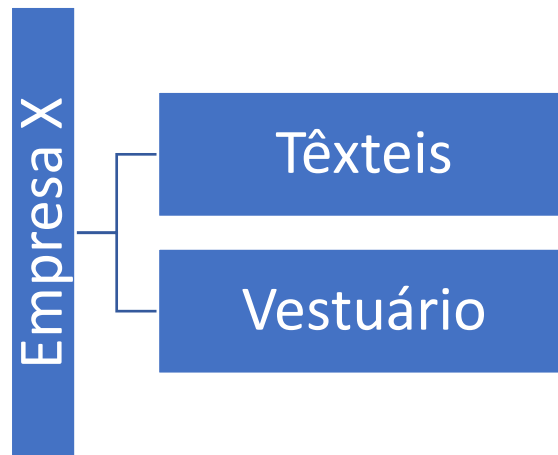


Figura 20 – Constituição do setor em estudo

Será então estudado o setor têxtil, composto pela fabricação dos têxteis e pela indústria de vestuário.

3.2.2 Limitação temporal da amostra

Uma vez caracterizado o setor têxtil português, procedeu-se à escolha do período de análise, por forma a permitir concluir se a crise económica teve impacto nos determinantes de produtividade deste setor.

Assim sendo, selecionou--se o ano de 2008, o ano de início de uma crise financeira e económica bastante profunda em todo o mundo. A grande origem da crise resulta essencialmente do elevado incumprimento de prestações de créditos de alto risco (Leão, 2009). O incumprimento das dívidas bancárias afetou o preço dos imóveis uma vez que os bancos se viram “obrigados” a vender esses ativos, originando um excesso de oferta no mercado e conseqüente diminuição do preço dos mesmos. Os produtos tóxicos, ou seja, os ativos que se encontravam sobrevalorizados, originaram quebras nos mercados financeiros, refletindo-se nas empresas e nos particulares que investiam as suas poupanças no mercado imobiliário e acionista

(Leão, 2009). A crise repercutiu-se na Europa e sentiu-se em 2009, na crise das dívidas soberanas, dando origem aos resgates da Grécia e da Irlanda, em maio e novembro de 2010, e, posteriormente, em Portugal, em abril de 2011. Portugal ficou desde então sujeito a um programa de ajustamento acordado com as instituições da *troika* consubstanciado num documento, o “Memorando de Entendimento” sobre as condicionalidades da política económica, que entrou em vigor a 17 de maio de 2011, logo após terem sido cumpridas algumas ações prévias fixadas no “Memorando de Políticas Económicas e Financeiras”, que conduziu a desembolsos financeiros por tranches, no valor total de 78 mil milhões de euros durante um período de três anos (2011-2014). Neste sentido, será também estudado o ano de 2011, que coincide com a entrada do FMI em Portugal, procurando verificar se a crise teve um impacto direto nos determinantes da produtividade. O ano de 2013 é também importante, uma vez que é um ano que se encontra no período entre a entrada e a saída do FMI em Portugal. Contudo, de forma a não limitar a investigação será estudado ainda o ano de 2015, ou seja, um ano após a saída do FMI de Portugal. Deste modo, é possível ter uma perceção dos níveis de produtividade antes e durante a crise económica, bem como num período de recuperação económica moderada, consistente com o reinício do processo de convergência real face à média da área do euro. Nesse período, o enquadramento da economia portuguesa caracterizou-se por um dinamismo robusto da procura externa, uma menor fragmentação financeira na área do euro e uma melhoria nas condições monetárias e financeiras, para o que contribuiu o conjunto alargado de medidas políticas adotadas pelo Banco Central Europeu (Boletim Económico - Banco de Portugal, 2015)

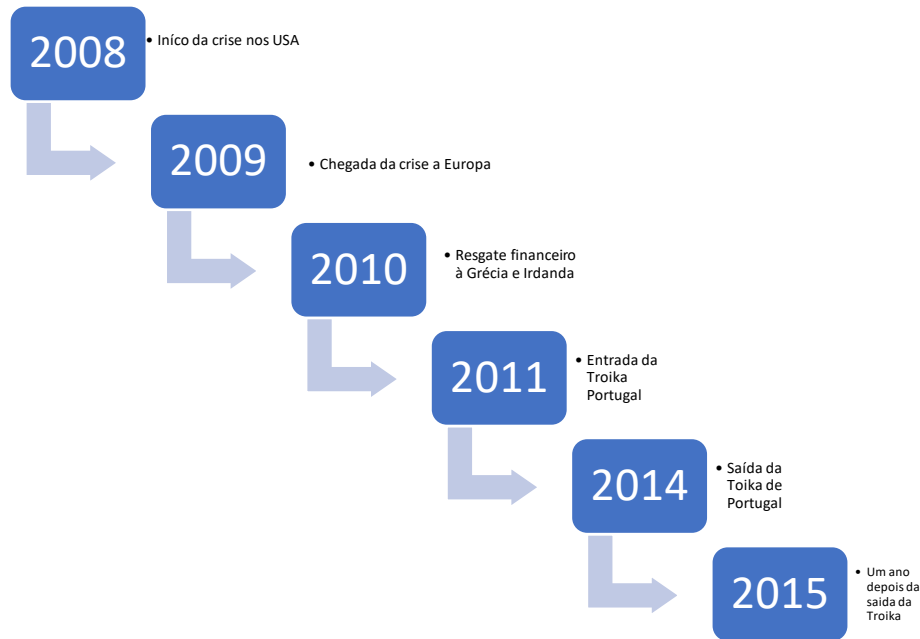


Figura 21 – Sequência temporal de situações económicas – Elaboração Própria

Em suma, serão então estudados os anos de 2008, 2011, 2013 e 2015.

3.2.3 Dimensão das empresas

A dimensão das empresas, segundo o Decreto-Lei n.º 372/2007, de 6 de novembro, divide-se em 4 categorias:

Microempresa: Empresa que emprega menos de 10 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço atual não excede os dois milhões de euros;

Pequena empresa: Empresa que emprega menos de 50 pessoas e volume de negócios anual que não excede os 10 milhões de euros;

Média empresa: Empresa que emprega menos de 250 pessoas e com volume de negócios anual que não excede os 50 milhões de euros ou balanço atual não excede os 43 milhões de euros;

Grande empresa: Empresa com 250 ou mais pessoas ao serviço, com volume de negócios superior a 50 milhões e ativo líquido superior a 43 milhões de euros. As empresas que não cumpram estes critérios são classificadas como PME, ou seja, pequenas ou médias empresas.

Neste sentido, o número total de empresas em estudo encontra-se dividido nas categorias acima mencionadas.

3.3 Estatística Descritiva

Tendo em conta as variáveis de interesse estudadas e mencionadas anteriormente, será então realizada uma análise descritiva das mesmas para os anos em análise (ver legenda das variáveis em anexo).

Variável	Média	Desvio-Padrão	Min.	Max.
ln_rbase	6.2529	0.4177	0.9002	10.3746
ln_passivo	13.8646	2.0100	0	18.8144
ln_VABpmtrab	9.4703	0.5880	0	12.7768
hextrapeso	0.0052	0.0171	0	0.3329
dimensao	2.6350	0.8301	1	4
mulher	0.7289	--	0	1
postsec	0.0335	--	0	1
rendibilidade	-0.1157	3.5238	- 272.8319	5.6376
N = 442679				

Tabela 2 Quadro-Resumo, Estatística Descritiva - Fonte: Quadros de Pessoal

Na figura 22, podemos observar o número de empresas, independentemente da sua dimensão, por ano de referência da CAE 13 e CAE 14, com auxílio da tabela 3.

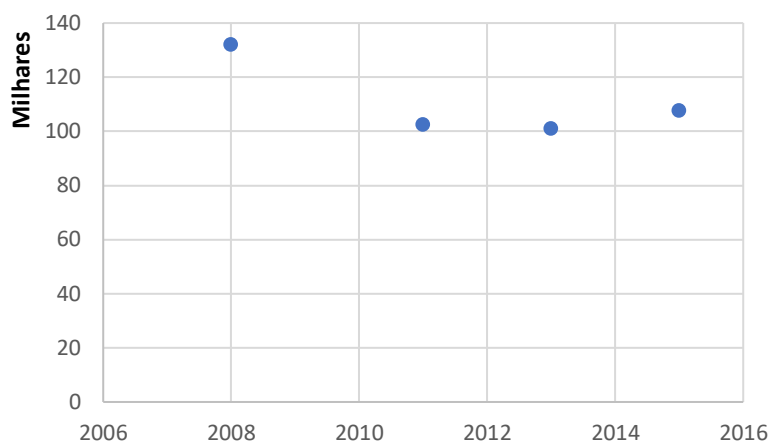


Figura 22 - Evolução do nº de empresas no setor 2008-2015; Fonte: Quadros de pessoal

Ano de Referência dos dados	Frequência (Milhares)	Percentagem (%)
2008	131 924	29.80
2011	102 325	23.11
2013	100 912	22.80
2015	107 518	24.29
TOTAL	442 679	100

Tabela 3 Valores do N^o empresas por ano de referência; Fonte: Quadros de pessoal

Através destes dados, podemos concluir que o número de empresas do setor diminuiu de 2008 a 2013, e registou um ligeiro aumento de 2013 a 2015:

- De 2008 a 2013, existe a quebra mais acentuada, de aproximadamente 22.44%. Como é referido anteriormente, entre estes anos foi quando se deu o pico da crise bem como o agravamento da dívida soberana, neste sentido esta quebra pode ser explicada por este fator.
- Entre 2013 e 2015 existiu um ligeiro aumento do número de empresas de empresas, cerca de 6.5%, dado que foram os anos de recuperação económica, vai ao encontro então desta subida.

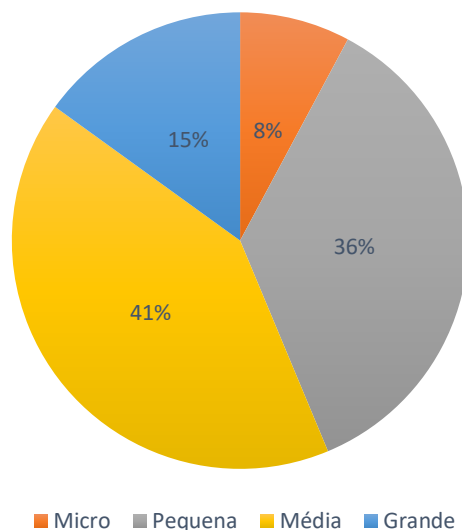


Figura 23 - Dimensão das empresas entre 2008-2015, Fonte: Quadros de Pessoal

Dimensão das empresas	Frequência (Milhares)	Porcentagem (%)
Micro	34 659	7.83
Pequena	158 828	35.88
Média	182 617	41.25
Grande	66 575	15.04
TOTAL	442 679	100.00

Através da observação da tabela 4 e da figura 23, podemos observar que existe uma predominância de PME'S (Pequenas e Médias Empresas), onde constituem cerca de 77% do setor.

Tabela 4 Dimensão das empresas entre 2008-2015; Fonte: Quadros de Pessoal

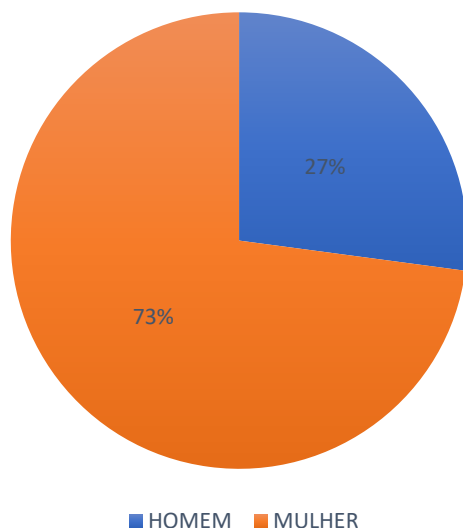


Figura 24 - Composição por Sexo 2008-2015; Fonte: Quadros de Pessoal

Por observação da figura 24, podemos verificar que o número de mulheres no setor é efetivamente maior do que o número de homens.

Em termos de remuneração média, esta ronda os 519,54 euros, calculada a partir da exponencial de 6.2529. Segundo dados do Pordata (INE), o salário médio geral nacional entre 2008 e 2015 ronda os 553,53 euros. Neste sentido, é possível verificar que o salário médio do setor se encontra consideravelmente abaixo da média nacional, não sendo um setor monetariamente atrativo.

A rendibilidade, entre 2008 e 2015, diminuiu. A rendibilidade é um fator de atratividade do setor. Se tiver uma rendibilidade mais baixa significa que é menos atrativo para novas empresas e isso poderá explicar a redução do número de empresas. Por outro lado, a redução de rendibilidade poderá dever-se à existência de algum fator exógeno, como a crise, que possa ter reduzido as vendas ou aumentado os custos.

Através da observação da figura 25, podemos verificar que no setor existe uma predominância de pessoas com habilitações até ao nível do ensino secundário, podendo concluir que se trata de um setor com uma escolaridade reduzida e limitada ao nível de ensino superior.

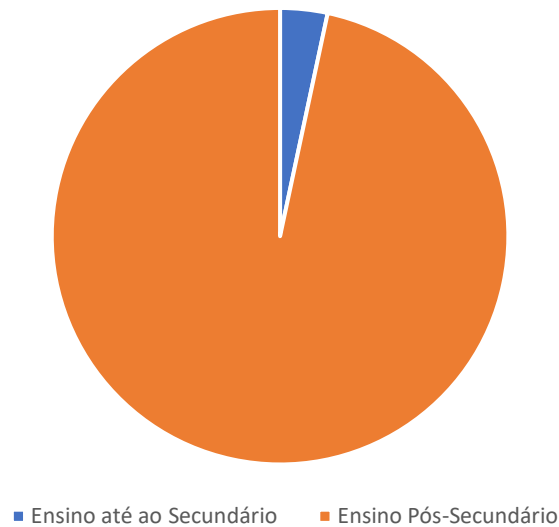


Figura 25 - Habilitações do Setor 2008-2015; Fonte: Quadros de Pessoal

4 Resultados

O modelo de regressão linear simples descreve uma relação entre uma variável independente (explicativa) e uma variável dependente (resposta), nos seguintes termos:

$$Y = \alpha + \beta x + \varepsilon$$

Onde: α e β são parâmetros a estimar e ε é o erro.

Foram testados vários modelos com diferentes medidas de produtividade. Dentro as quais, destaco os resultados da Log VABpmtrab, bem como o Log R_base (ver legenda das variáveis em anexo).

	VARIÁVEL DEPENDENTE	
	LnR_Base	LnVABpmtrab
VARIÁVEIS EXPLICATIVAS	Coef (Desvio-Padrão)	Coef (Desvio-Padrão)
2011	0.1008*** (0.0016)	0.0869*** (0.0020)
2013	0.0990*** (0.0016)	0.1632*** (0.0021)
2015	0.1332*** (0.0015)	0.2393*** (0.0021)
mulher	-.1739*** (0.0014)	-.1671*** (0.0018)
postsec	0.7157*** (0.0032)	0.1730*** (0.0041)
ln_passivo_total	0.0306*** (0.0005)	0.1654*** (0.0006)
rendibilidade	0.0009*** (0.0002)	0.0108*** (0.0002)
hextrapeso	0.0055*** (0.0337)	2.2964 *** (0.0448)
Pequena	-.0080*** (0.0023)	-.1601*** (0.0030)
Média	-.0181*** (0.0027)	-.2807*** (0.0036)
Grande	-.0641*** (0.0036)	-.4937*** (0.0048)
R – Squared	0.2805	0.1925
N = 442679		

Tabela 5 Dados Regressão Linear Simples – Fonte: Quadros de Pessoal

Nota: Nível de Significância Estatística: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

- Quando variável dependente é LnVABpmtrab: - $F(11, 442667) = 15685.13$
- Quando variável dependente é LnR_Base: $F(11, 442667) = 9592.59$

Relativamente ao período em análise, podemos verificar que, à medida que o tempo passa, o impacto na produtividade é positivo e tende a ser crescente, comparativamente com o ano de 2008.

Ao nível do indivíduo, verifica-se que o facto de ser mulher reduz a produtividade. Verifica-se também que a educação, bem como as horas extraordinárias, têm impacto positivo na produtividade.

A nível da empresa, a rendibilidade, bem como o passivo, são estatisticamente significativos, e uma fraca rendibilidade traduz-se numa fraca produtividade.

À medida que a dimensão das empresas aumenta, a produtividade diminui comparativamente às microempresas.

Em termos de R-quadrado, verificamos que no caso do logaritmo do VABpmtrab ronda os 28% e do logaritmo de R_base ronda os 19%, não sendo a diferença muito significativa. Em termos de p-value, verificamos que praticamente todas as variáveis são estatisticamente significativas para a variável dependente, com a exceção do peso das horas extras no logaritmo da remuneração base. A direção do impacto é a mesma, mas em termos de peso do impacto, seria necessário testar (testes subsequentes).

Esta secção procura enquadrar os resultados alcançados com os presentes na literatura. A revisão de literatura apresentada nesta dissertação, demonstra que variáveis como o sexo, as habilitações literárias, a rendibilidade, o passivo e o peso das horas extra e a dimensão da empresa podem influenciar a produtividade. Neste sentido, e se considerarmos a produtividade medida quer em função do valor acrescentado bruto a preços de mercado, por trabalhador, quer como a remuneração base, podemos verificar que uma das variáveis que confirma a sua

importância são as habilitações literárias, indo ao encontro das constatações do estudo de Barro e Lee (2013), que menciona que o nível de escolaridade dos trabalhadores, independentemente do género, afeta positivamente o rendimento de um país, resultado que está em sintonia com os factos apresentados por Hanushek e Kimko, (2000) que concluem que o investimento em formação beneficia a produtividade e expansão das organizações.

Outra das variáveis que demonstra ser significativa é o sexo, sendo coerente com o estudo de Hellerstein *et al* (1999), onde mencionam que afetam positivamente a produtividade. Quanto à variável rendibilidade, Natércia *et al*, (2003) afirma que o investimento feito em baixos níveis de rendibilidade, gera uma diminuição no volume de produção devido a uma quebra significativa na produtividade, ou seja, é significativa na produtividade. Quando consideramos a produtividade medida em função do valor acrescentado bruto por trabalhador, podemos verificar que o peso das horas extraordinárias é significativo na produtividade, indo de encontro aos estudos de Landers (1996) e Price (1992), que afirmam que as horas extra podem afetar positivamente a produtividade. Mas, segundo Dong (2002) as horas extra são negativamente significativas na produtividade, o que contrasta com os resultados acima descritos. Quando medimos a produtividade em função da remuneração base, verificamos que a mesma não é significativa. Assim sendo, é possível concordar com o que foi retratado na revisão de literatura, ou seja, podemos concluir que, efetivamente, os pesos das horas extras não são consensuais na comunidade científica. O modelo que utilizei tinha como principal objetivo verificar se, efetivamente, as variáveis explicativas eram estatisticamente significativas para o comportamento da variável dependente.

5 Conclusão

Esta dissertação prende-se, essencialmente, com a importância em compreender os fatores que permitem aumentar o VAB de um setor, identificando-os e percebendo a forma como o condicionam. Tal poderá, posteriormente, ser aplicado numa organização.

Em primeiro lugar, no capítulo 2, foi apresentada uma breve parte da história da indústria têxtil em Portugal, bem como a respetiva caracterização do setor têxtil e do vestuário, uma vez que as empresas analisadas pertencem a este setor. Destes capítulos é possível reter que a indústria têxtil é uma indústria tradicional do nosso país. É um setor que durante a sua história teve vários altos e baixos, não sendo um setor com um crescimento económico constante, mas importante para a economia portuguesa. Foi elaborada também uma descrição dos determinantes da produtividade, ou seja, foram descritas as variáveis que podem influenciar a mesma. Dentro do capítulo 3, foram devidamente mencionadas e explicadas as bases de dados utilizadas na investigação. O capítulo 4 recai, essencialmente, sobre a metodologia utilizada, é feito um estudo empírico onde após serem escolhidas determinadas variáveis, é possível verificar a influência, ou não, das mesmas na produtividade. Produtividade que foi calculada como sendo equivalente ao Valor Acrescentado Bruto por trabalhador e através da Remuneração Base. Uma das grandes limitações desta investigação passa por haver várias formas de calcular a produtividade e de a definir. A sua ambiguidade e subjetividade condiciona a análise mesma e conseqüentemente o seu cálculo. Outra limitação passa pelo facto de a escolha das variáveis ser um pouco condicionada. Uma variável como a idade do indivíduo, por exemplo, como foi descrito na revisão de literatura pode ser importante e ser um aspeto a ter em conta na produtividade, mas para ser utilizada, acaba por ser caracterizada como uma variável binária ou hierarquizada o que acaba por não ser exata e ser de difícil interpretação. Obter informação ao nível do trabalhador por parte das empresas é uma barreira ao estudo da produtividade, limitando assim a informação das bases de dados existentes.

Em suma, de forma a antecipar investigações futuras, este estudo pode ser incrementado se a análise não for tão restrita em termos de variáveis. Deve-se

alargar o leque de variáveis explicativas de forma a ter informação mais correta e exata, sendo possível obter mais firmeza em conclusões futuras. Este estudo, deve também ser expandido para outros setores de atividade, retirando apenas o foco do setor têxtil e do vestuário, uma vez que os dados deste setor podem não servir de exemplo para os restantes setores de atividade. Devem ser realizados questionários diretamente aos trabalhadores, de forma a interagir mais diretamente com o capital humano. Investigar estes aspetos psicológicos pode ser importante na determinação da real produtividade. A utilização de um questionário era a base empírica desta investigação, no entanto, tal revelou-se inviável. Essa abordagem, permitiria realizar uma investigação assente em dados secundários (bases de dados), tal como aqui se propôs, complementada, contudo, com inquéritos aos trabalhadores para perceber o que os motiva e mesmo monitorizar a evolução dos mesmos ao longo de um período temporal, por forma a perceber o impacto das suas motivações. Um estudo futuro poderia ser alargado em termos do âmbito temporal e setorial. A evolução da tecnologia permite uma análise mais prática e menos abstrata da produtividade dos trabalhadores. Seria importante procurar afunilar esta análise, por exemplo, a uma pequena amostra de empresas e depois alargar ao restante setor.

Finalmente, a utilização de modelos e metodologias de estimação mais sofisticadas, baseadas em dados em painel, poderiam permitir ultrapassar algumas das limitações da metodologia aqui aplicada.

Bibliografia

Abramovitz, M. (1956). *Resource and output trends in the United States since 1870*. *The American Economic Review*, 46(2), 5–23. DOI: 10.2307/3498218;

Alves, J. F. (2002). *A Indústria Têxtil do Vale do Ave. Património e Indústria No Vale Do Ave*;

Associação Nacional de Lanifícios, *História da Anil*, disponível em: <http://www.anil.pt/?cix=878>, consultado a 10/10/2020;

Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, *plano estratégico e de ação*, disponível respetivamente em: <https://atp.madeby.ac/wp-content/uploads/2019/06/Plano-Estrategico.pdf> e <https://atp.madeby.ac/wp-content/uploads/2019/06/Plano-de-Accao.pdf>;

Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, *roadmap para a especialização inteligente e competitividade global da ITV portuguesa, 2019*, disponível em: <https://atp.madeby.ac/wp-content/uploads/2019/06/RoadMap.pdf>;

Banco de Portugal, *o crescimento económico português, 2019*, disponível em: https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/pdf-boletim/cep_pt.pdf;

Barro, R. J., & Lee, J. W. (2013). A new data set of educational attainment in the world, 1950-2010. *Journal of Development Economics*. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2012.10.001>;

Baum, J. A. C., & Dahlin, K. B. (2007). Aspiration performance and railroads' patterns of learning from train wrecks and crashes. *Organization Science*. <https://doi.org/10.1287/orsc.1060.0239>;

Becattini, G. (1990) *Il distretto industriale marshalliano come concetto socio economico*, in Pyke, F. et al., 1990;

Bernard, A. B., & Jensen, J. B. (2004). Why some firms export. In *Review of Economics and Statistics*. <https://doi.org/10.1162/003465304323031111>;

Birdi, K., Clegg, C., Patterson, M., Robinson, A., Stride, C. B., Wall, T. D., & Wood, S. J. (2008). The impact of human resource and operational management practices on company productivity: A longitudinal study. *Personnel Psychology*, Vol. 61, nº3, 467-501;

Biscaya P., Branco R., Nunes M. A, Simões E. e Nevado V. C. (2002), "Investimento Produtividade Competitividade e Emprego: Evolução Setorial". *Estudos e Análises Observatório do Emprego e Formação Profissional*, no. 31;

Brynjolfsson, E., Hitt, L., & Kim, H. (2011). Strength in numbers: How does data-driven decision-making affect firm performance? *International Conference on Information Systems 2011, ICIS 2011*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1819486>;

Camara, P.B. et al (2007). *Novo Humanator – Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Lisboa: Dom Quixote;

Capul, J.; Garnier, O. *Dicionário de economia e de ciências sociais*. Plátano Edições, 92-99, p.363. 1996;

Carmeli, A. (2004). Assessing core intangible resources. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2003.11.010>;

Cefis, E. (1999). *Persistence in Profitability and in Innovative Activities. Comparison*

Between European, US and Japanese Firms. DYNACOM Working Paper;

Chiavenatto, *gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organização*.3.ed, 2010;

Colella, A, Paetzold, R, Zardkoohi, A, Wesson M. (2007). *Expôr segredo de pagamento*. *Academia of Management Review*,32;

Costa, M. P. da. (2004). Glossário de termos têxteis e afins. *Revista Da Faculdade de Letras*;

(Crepon, Duguet, and Mairessec 1998; Van Leeuwen and Klomp 2006; Roper, Du, and Love 2008; Mairesse and Jaumandreu 2005; Spiezia and Vivarelli 2002; Freeman and Soete 1987);

Diehl, M., & Stroebe, W. (1987). Productivity Loss In Brainstorming Groups: Toward the Solution of a Riddle. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.3.497>;

Direção geral das Atividades económicas (DGAE), competitividade, 2020, disponível em: <https://www.dgae.gov.pt/servicos/politica-empresarial/competitividade.aspx>. consultado a 09/09/2020;

Direção geral das Atividades económicas (DGAE), Indústria têxtil e vestuário, Sinopse 2018, disponível em: <https://www.dgae.gov.pt/gestao-de-ficheiros-externos-dgae-ano-2019/sinopse-textil-vestuario-17-04-2019.aspx>, consultado a 05/12/2020;

Dong S. (2002), "Long workhours work scheduling and work-related injuries in construction" Paper presented at the 12th Annual Construction Safety Conference Chicago Illinois;

Easterly, W., e Levine, R. E. (2001). It's not factor accumulation: stylized facts and growth models. The World Bank Economic Review, 15(2), 177–219. Disponível em: <http://www.ssrn.com/abstract=269108>;

Gabinete de Estratégia e Estudos, disponível em: <https://www.gee.gov.pt/en/docs/estudos-e-seminarios/competitividade/8923-rankings-internacionais-global-competitiveness-report-2019-posicao-portuguesa/file>, consultado a 4 de Maio de 2021;

Hackett, R. D., Bycio, P., & Hausdorf, P. A. (1994). Further assessment of Meyer and Allen's (1991) three component model of organizational commitment. Journal of Applied Psychology, 79, 15-23;

Hanushek, E. A. and Kimko, D. D.(2000). Schooling, labor force quality, and the growth of nations. American Economic Review, vol. 90 (5), p.11894-208;

Hanushek, E. A. (2003). The Failure of Inputs-Based Schooling Policies. Economic Journal, 113, p. F64-F98, February;

Hellerstein, J., Neumark, D., Troske, K. (1999). Wages, Productivity and worker characteristics: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equations. Journal of Labor Economics, Vol. 17, nº 3, 409-446;

Ivanic, M., & Martin, W. (2018). Sectoral Productivity Growth and Poverty Reduction: National and Global Impacts. World Development. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.07.004>;

Johnson, D. W. (1991). Cooperative Learning: Increasing College Faculty Instructional Productivity. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 4, 1991. ASHE-ERIC Higher Education Reports, George Washington University, One Dupont Circle, Suite 630, Washington, DC 20036-1183;

Landers R.M., Rebitzer J.B e Taylor L.J (1996), "Rat race redux: adverse selection in the determination of work hours in law firms". American Economic Review, 86:329-348;

Leoncini, R. (2016). Learning-by-failing. An empirical exercise on CIS data. *Research Policy*. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2015.10.006>;

Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, 1, 1–12;

Lööf, H., e Heshmati, A. (2006). On the relationship between innovation and performance: A sensitivity analysis. *Economics of Innovation and New Technology*, 15(4-5), 317-344;

Mankiw G. (2006) "How are wages and productivity related?" Disponível em: <https://gregmankiw.blogspot.com/2006/08/how-are-wages-and-productivity-related.html> Acesso em: 23 de setembro de 2020;

Martins, A., Domingues, T., & Branco, C. (2016). The Determinants of TFP Growth in the Portuguese Service Sector. *GEE Papers*.;

Mayer, R. C., & Gavin, M. B. (2005). Trust in management and Performance: Who minds the shop while the employees watch the boss? *Academy of Management Journal*, 48, 874–888;

Medoff, J. & Abraham, K (1981), "Are Those Paid More Really More Productive," *Journal of Human Resources*, 16, pp. 186-216;

Mohnen, P., & Hall, B. H. (2013). Innovation and Productivity: An Update. *Eurasian Business Review*. <https://doi.org/10.14208/BF03353817>;

Murphy, K. M. & Peltzman, S. (2004). *School Performance and the Youth Labor Market*. *Journal of Labor Economics*, vol.22 (2), pp.299-325, The University of Chicago;

Pagell, M., Katz, J.P., Sheu, C., (2005). The importance of national culture in operations management research. *International Journal of Operations and Production Management*, Vol. 25, nº4, 371-394;

Patterson, M. G., Warr, P. B., & West, M. A. (2004). Organizational climate and company performance: the role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77, nº1, 193-216;

Pizzolato, Nélio Domingues; GUEDES, Luis Eduardo Madeiro. *Análise da eficiência de empresas de comércio eletrônico usando técnicas da análise envoltória de dados, 2007;*

Porter, M.E (1998), "Clusters and the New Economics of Competition", *Harvard Business Review*, Vol.76, Nº6, pp. 77-90;

Porter, M. E. (1979), "How Competitive Forces Shape Strategy", *Harvard Business Review*, Vol. 57, Nº2, pp. 137-145;

Porter, M. E. (1980), *Competitive Strategy: Techniques for Analysing Industries and Competitors*, New York: Free Press;

Portugal Global - Revista Portugal Global 2018, disponível em: <https://portugalglobal.pt/PT/RevistaPortugalglobal/2018/Documents/revista-115-dezembro.pdf>, consultado a 14 fevereiro de 2021;

Price A.D.F (1992), "Construction operatives' motivation and productivity". *Building Research and Information*, 20(3):185-9;

Rusbult, C. E., Insko, C. A., & Lin, Y.W. (1995). *Seniority-based reward allocation in the United States and Taiwan*. *Social Psychology Quarterly*, 58, 13-30;

Sandven, T.; Smith, K. (2000). *Innovation and Economic Performance at the Enterprise Level*. Conference Innovation and Enterprise Creation: Statistics and Indicators, France;

Sauermann, J. (2016). Performance measures and worker productivity. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.260>;

Sengenberger, W.; Pike, F. (2002), Distritos Industriais e Recuperação Económica Local: Questões de Pesquisa e de Política, in Urani, A., Cocco, G.; Galvão, A. (2002), Empresários e Empregos nos Novos Territórios Produtivos, o caso da Terceira Itália;

Schmenner, R. W. (2004). Service Businesses and Productivity. *Decision Sciences*, Vol. 35, nº3, 333-347;

Solow, R. M. (1957). Technical change and the aggregate production function. *The Review of Economics and Statistics*, 39(3), 312-320. DOI: 10.2307/1926047;

Sven,J and Claus,S (2011). *Paying More than Necessary? The Wage Cushion in Germany*. Fondazione Giacomo Brodolini and Blackwell Publishing, 2011;

Sumanth D.J. (1980) "Productivity Measurement in Manufacturing Companies by Using a Product-Oriented Total Productivity Model", *Proceedings of AIIE Spring Annual Conference, Proceedings*;

Syverson, Chad (2010), "What Determines Productivity?", *Journal of Economic Literature*;

Tratave - A indústria Têxtil em Portugal, disponível em: <http://tratave.pt/comunicacao/DEZEMBRO2017.pdf>. _____consultado a 10/10/2020;

Trkman, P. (2010). The critical success factors of business process management. *International Journal of Information Management*, 30(2), 125–134;

Van Leeuwen, G., & Klomp, L. (2006). On the contribution of innovation to multi-factor productivity growth. *Economics of Innovation and New Technology*. <https://doi.org/10.1080/10438590500512927>;

ANEXOS

Anexo 1

Tabela 6 – Estudos diversos produtividade; Fonte: Elaboração própria

Autor e Data	Tema em Estudo	Amostra	Ano	Metodologia	Variáveis explicativas	Resultados	Observações
Natércia Mira et al, 2003	"Análise da evolução da produção e da produtividade da indústria transformadora portuguesa na década de 90"	Estimada uma função de produção para o total da indústria, assim como uma para 4 setores industriais	1990 - 1999	Utilizados dados em cross-section, provenientes do Inquérito às empresas Harmonizado, do Instituto Nacional de Estatística (INE), por produtos desagregados até seis dígitos	Produção; Capital; Trabalho; Matérias;	Produtividade marginal da indústria em geral reduziu. Produtividade do trabalho aumentou no geral. Encargos com as remunerações aumentaram, assim como o emprego	Número de observações e natureza dos dados limitadas
Daniel Soares, 2014	"Salários e benefícios: O impacto na estratégia da empresa na motivação dos colaboradores"	Questionário a 87 indivíduos ativos, consiste numa amostra diversificada	2014	Dados de análise obtidos a partir do SPSS. Normalidade da amostra, análise de frequências, descritiva, correlações, análise regressão linear para testar hipóteses	Antiguidade; Habilitações; Salário fixo; Desempenho; Salário variável; Estatuto e benefícios; Motivação; Estratégia;	Antiguidade e habilitações não influenciam o salário fixo. Desempenho não se resume ao facto de receber mais ou não. Estatuto não altera atribuição de benefícios. Salários e benefícios não afetam a motivação	Utilizados indivíduos de diferentes setores de atividade. Amostra aquém das expectativas, necessária uma amostra mais abrangente

Pedro Pereira, 2014	“Causas da produtividade em Portugal: Estudo sobre as percepções de empresários de PME’s Portuguesas”	9 entrevistas semiestruturadas a empresários de PME’s portuguesas do setor privado, pequeno número de indivíduos “socialmente significativos”	2014	Abordagem qualitativa, utilizada a Grounded Theory desenvolvida por Glesser e Strauss (1967). Recolha de dados no terreno (entrevista) e análise sistémica de forma a controlar a forma de escrita e apresentação de resultados de forma mais organizada	Gestão do capital humano; Gestão dos Processos; Política de incentivos; Clima Organizacional; Liderança; Inovação e melhoria nos processos; Modelo de Formação; Indisciplina Deliberada; Fatores Culturais; Falta de Visão Positiva; Forças de bloqueio; Comunicação Social; Mercado de Trabalho e Contexto Económico; Circunstâncias Pessoais e Familiares;	Segundo os empresários questionados, a baixa produtividade é derivada do baixo nível de formação, clima organizacional pouco propício, ética da pessoa, baixa remuneração, falta de qualidade empresarial, falta de capacidade organizacional, ausência de motivação	A interpretação feita pelo investigador das perceções apresentadas pelos empresários poderá ser considerada subjetiva aos olhos de uma outra pessoa. Sendo uma metodologia qualitativa é razoável admitir que surjam interpretações e análises diferentes
Ana Martinho, 2012	“Inovação e Rendibilidade: O caso de empresas do setor têxtil português”	Empresas do setor têxtil, relação relativa a 631 empresas;	2009 - 2010	Comparação de grupos para variáveis quantitativas foi levada a cabo pelo teste T e pelo teste de Mann-Whitney e Kruskal-Wallis; para variáveis qualitativas foi utilizado o teste Qui-Quadrado; utilizado o SPSS para análise e tratamento de	Inovação, Percentagem do volume de negócios de novos produtos ou melhorados, Despesas de atividades de inovação, dimensão empresarial, mercado externo, mercado geográfico;	Empresas que inovam apresentam maior rendibilidade, empresas de maior dimensão e exportadoras são as que mais inovam, essencial na diferenciação da concorrência;	Considera o número de empresas inquiridas uma limitação, um maior número permitiria uma melhor dimensão da análise;

				dados;			
--	--	--	--	--------	--	--	--

Tabela 7 – Estudos diversos produtividade; Fonte: Elaboração própria

Anexo 2

Variáveis	Designação da variável
Mulher	Identificação do género – 0 se homem, 1 se mulher.
Postsec	Pós-secundário – 0 se Pré-secundário, 1 se pós-secundário.
Ln_passivo_total	Logaritmo do passivo das empresas
Rendibilidade	Rendibilidade das empresas no setor em estudo
Hextrapeso	Peso das horas extraordinárias
Dimensão	Dimensão das empresas, caracterizada como “Pequena”, “Média” ou “Grande”.

Tabela 8 - Designação das variáveis; Fonte: Elaboração pessoal