

GESTÃO

E se trabalhasse apenas quatro horas por dia?

Especialistas defendem horários de trabalho reduzidos para aumentar a produtividade

Fazemos mais se trabalharmos menos. É este o argumento do guru da gestão, Alex Soojung-Kim Pang, docente convidado da Universidade de Stanford e fundador da consultora Restful Company, que defende a redução dos horários de trabalho para quatro horas diárias como forma de aumentar a produtividade nas empresas, prolongar o envelhecimento ativo e combater a escassez de talento. Parece-lhe um sonho? O gestor garante que é esse o caminho.

“A generalidade das pesquisas sobre produtividade conduzidas ao longo dos anos demonstram que a correlação entre o número de horas trabalhadas e a produtividade é fraca”, defende o fundador da Restful Company. No livro “Rest: Why you get more done when you work less” (na tradução livre “Descanso: Por que razão somos mais produtivos quando trabalhamos menos”), Soojung-Kim Pang, que tem apoiado como consultor várias empresas de Silicon Valley na otimização da sua produtividade, é um acérrimo defensor do movimento *anti-workaholism*, combatendo a ideia que se vive em muitas empresas de que quanto mais horas se trabalha mais produtivo se é. Na verdade, na teoria económica, o conceito de produtividade marginal decrescente do

trabalho — ou seja, que aquilo que se produz adicionalmente por cada hora trabalhada a mais é cada vez menor — é habitualmente aceite. O consultor garante que “esta prática de estar permanentemente ocupado é uma das maiores epidemias do século XXI e é totalmente contraproducente”.

Longo caminho a percorrer

A história e o conhecimento científico têm confirmado os argumentos de Soojung-Kim Pang, mas as práticas de gestão das empresas estão a anos-luz das suas teorias. No seu livro, o autor cita um estudo do século passado, Instituto de Tecnologia da Universidade de Illinois, para ilustrar um problema que se mantém no atual contexto laboral do presente. “Já nessa altura se concluiu que os cientistas que passavam 25 horas por semana no local de trabalho não eram mais produtivos do que os que cumpriam horários de cinco horas, os que trabalhavam 35 horas tinham cerca de metade da produtividade dos colegas que trabalhavam 20 horas semanais e que os investigadores que passavam 60 horas semanais no local de trabalho eram os menos produtivos de todos”, explica.



Na Nova Zelândia já se testou a redução do horário semanal de trabalho. A produtividade subiu 20% FOTO GETTY IMAGES

Pesquisas mais recentes abordam também o impacto físico, mental, emocional e social de trabalhar além das 40 horas por semana. Na lista de “efeitos nefastos” estão os riscos de esgotamento, stresse, problemas cardiovasculares, aumento do consumo de álcool e tabaco, entre muitos outros. Apesar disso, na maioria dos países europeus, a duração máxima legal da semana de trabalho oscila entre as 40 e as 48 horas semanais. Só França pratica as mesmas 35 horas semanais que a Administração Pública portuguesa.

Já este ano, o PCP e o BE defenderam uma redução do horário de trabalho no sector privado para as 35 horas semanais em Portugal, em linha com o já praticado no Estado, sob o argumento de que poderia conduzir a uma aumento de 6% na criação líquida de emprego (mais 230 mil postos de trabalho), além de alavancar a produtividade. A grande questão é se um horário de 35 ou até mesmo de 30 horas semanais aumentaria de facto a produtividade?

Mais produtividade, menos trabalho

No início deste ano, a empresa neozelandesa de gestão de património e investimento, Perpetual Guardian, testou um modelo de trabalho de apenas quatro dias por semana com impactos positivos nos seus resultados. O stresse generalizado que afetava os 240 trabalhadores da empresa desceu 7%, a sua satisfação aumentou 5% e a produtividade 20%.

A empresa integrou um estudo orientado pela Universidade de Auckland que concluiu que nesta fase experimental,

78% dos funcionários da empresa apresentaram um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, mais 24% do que o apurado quando a empresa tinha avaliado este parâmetro em novembro do ano passado.

O modelo laboral testado na empresa pressupôs um horário laboral de oito horas diárias em quatro dias semanais, com um salário equivalente a um período de cinco dias. Andrew Barnes, fundador da Perpetual Guardian, garante que o modelo “ajudou os profissionais a focarem-se apenas no trabalho quando estão no trabalho, com impactos significativos na produtividade”. E esse parece ser o grande trunfo das propostas que sugerem uma redução dos horários de trabalho e que vão surgindo um pouco por todo o mundo.

Longe ainda da sua ambição de ver implementados horários

de trabalho de quatro horas diárias, Alex Soojung-Kim Pang congratula-se pelo facto de pelo menos a possibilidade de um horário de trabalho semanal de quatro dias já estar em debate em alguns países e empresas. A redução de horário, garante o autor, traria benefícios de várias ordens, “ainda que possa ser desafiante para as empresas implementarem o modelo”.

Além de aumentar a produtividade, permitiria manter no ativo uma franja significativa de profissionais seniores que abandonam o mercado por não aguentarem já ritmos de trabalho longos e intensos, e que poderiam desta forma continuar no ativo e ajudar a reduzir o défice de talento com que se debatem muitas empresas.

CÁTIA MATEUS

cmateus.externo@imprensa.pt

COMPETIÇÃO

Prova de gestão chega a mais três países

Arábia Saudita, Austrália e Nova Zelândia vão começar a desenvolver o Global Management Challenge no próximo ano



Com a entrada da Arábia Saudita, Austrália e Nova Zelândia sobe para 35, incluindo Portugal, o número de países onde o Global Management Challenge se desenrola. Para a organização estes são mercados que podem vir a ser de grande dimensão para a competição.

“Crescer internacionalmente é o nosso objetivo estratégico, logo entrar em mercados de grandes dimensões e de potencial de negócio elevado é fundamental”, explica João Matoso Henriques, CEO da SDG. No caso da Arábia Saudita, o parceiro da Nigéria indicou à organização uma empresa que poderia estar interessada em desenvolver a competição



A próxima final internacional vai contar já com a presença da Arábia Saudita. Com a entrada destes novos membros, a competição marca presença em 35 países

neste destino e a parceria concretizou-se. O país vai avançar já com uma edição-piloto, para que seja possível participar na final internacional da edição de 2018 que se realiza em junho do próximo ano, na cidade de

Ecaterimburgo, na Rússia. “Vai contar com o apoio institucional do Ministério da Educação saudita, o que para a região é algo de muito relevante”, salienta João Matoso Henriques. Acrescenta que apesar da pova

estar presente no Kuwait, Emirados Árabes Unidos e Qatar há cerca de cinco anos, a Arábia Saudita trás notoriedade para o Global Management Challenge no Médio Oriente.

No caso da Austrália e da

Nova Zelândia, conta o CEO que contactou o diretor da AICEP na Austrália para que o ajudasse a encontrar um parceiro nesta parte do mundo. “Indicou-me duas empresas que estavam dentro do perfil que procurávamos e após alguns meses de negociações assinámos com uma que tem presença nos dois países e estava interessada em lançar a prova em ambos”, explica.

Aqui a primeira edição irá avançar no próximo ano e os dois países vão estar presentes na final internacional desta edição que se realizará em 2020, em Portugal, na cidade de Lisboa. “A Austrália é claramente o país dominante na sua região e onde queríamos voltar a estar e ao acrescentar a Nova Zelândia é a cereja no topo do bolo. A ideia é utilizar este país como uma plataforma para tentar nos próximos anos chegar a destinos, como por exemplo a Indonésia que também é uma mercado que nos interessa muito”, finaliza João Matoso Henriques.

MARIBELA FREITAS
mfreitas.externo@imprensa.pt

Classificação Final 2ª volta

1º LUGAR
Millennium bcp/Ram
ISTMC/EDP/Avamp
CGD-Jrs Associates
IT Sector/Ásdespadas
IT Sector/Let It Burn
EDP Northeast
Caisdavilla/In Charge
CGD-Nortalentejo

VEJA AS CLASSIFICAÇÕES TOTAIS EM WWW.EXPRESSO.SAOP.TE/ECONOMIA/WORLDDGMC

EQUIPAS APURADAS

Terminou esta semana a segunda volta do Global Management Challenge 2018 e na tabela publicada em anexo são divulgados os nomes das oito equipas que vão disputar a final nacional, no próximo dia 4 de fevereiro, em Lisboa. A IT Sector, EDP e CGD, com duas equipas cada, são as entidades mais representadas nesta última etapa. O Millennium bcp e o Caisdavilla conta cada um com uma equipa.