

A mania da jornada laboral interminável

Nalgumas profissões (consultores, advogados, financeiros, informáticos...) não é raro que se trabalhe habitualmente muitas mais horas do que as estabelecidas. As longuíssimas jornadas laborais têm sido consideradas normais, necessárias e prova de competência pessoal e lealdade à empresa. Os estudos sobre o particular indicam que são pouco úteis e mesmo contraproducentes.

A “civilização do lazer” é uma triste realidade para os desempregados. Mas, mesmo fora destes casos e independentemente de recessões económicas, o tempo dedicado ao trabalho tem vindo a diminuir em geral desde há muito tempo. As estatísticas da OCDE (<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS>) mostram esta tendência: nos anos 50, o normal era trabalhar quase duas mil horas por ano e, hoje, a média está em 1.765 (quase 37 por semana, tendo em conta um mês de férias) nos países da organização.

Naturalmente, as médias não contam toda a história. A redução geral coincide nas últimas décadas com um aumento para certas categorias de trabalhadores. Nos níveis de gestão de empresas grandes, assim como nos setores de consultadoria, advocacia, informática, comunicações ou finanças, trabalha-se mais do que antes, não menos. Às vezes dir-se-ia que, nessas profissões, não há meio-termo entre o desemprego e o excesso de trabalho.

Um estudo (P. Kuhn e F. Lozano, “The expanding workweek? Understanding trends in long work hours among U.S. men, 1979-2004”, NBER Working Paper, n. 1895) do National Bureau of Economic Research (NBER), analisa o fenómeno nos EUA. Fixa-se na população masculina, que se verifica ser a mais afetada pelo prolongamento da jornada laboral. A percentagem de ativos, dos 25 aos 64 anos, que trabalham 50 horas ou mais por semana, subiu de 14,7% para 18,5% em vinte anos (1980-2001). É claramente notório entre os licenciados, para quem o aumento passou de 22,2% para 30,5%.

Os licenciados trabalham mais

Deste modo, a situação reverteu-se: antes, os que trabalhavam mais eram os empregados modestos e, agora, são os de nível superior. Enquanto que a percentagem de pessoas com semana laboral muito longa baixou quase 7 pontos entre o quinto dos ativos com menos rendimentos, entre o quinto com mais rendimentos subiu acima de 14 pontos.

Nalguns setores, o excesso de trabalho é notório. A semana laboral média na informática e nas comunicações é de 71 horas, dizia em 2008, Sylvia Ann Hewlett, presidente do Center for Work-Life Policy, de Nova Iorque. A entrevista intitula-se de forma muito significativa, “Por que as mulheres abandonam os trabalhos nas áreas da tecnologia?” (“Why women quit technology careers?” - http://www.computerworld.com/s/article/319212/Why_Women_Quit_Technology). Nos anos oitenta, na Apple, trabalhavam dia e noite para fazer sair o Macintosh no prazo previsto; na altura, os que trabalhavam no departamento financeiro decidiram distribuir entre os empregados uma camisa com a legenda “90 HRS/WK AND LOVING IT!” (“90 horas por semana, e estamos a adorar!”).

Mas o excesso não se limita a situações extraordinárias nem a um só tipo de atividade. Num inquérito, quase um terço dos trabalhadores norte-americanos dizem sofrer com isso habitualmente e, de facto, metade deles já o sofreram alguma vez nos três meses anteriores. Entre os que trabalham a tempo inteiro, a 28% é imposto, segundo eles, ter de fazer horas extraordinárias, e 21% fizeram algumas no último mês. São dados incluídos num relatório publicado em 2012 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que resume os resultados de numerosos estudos sobre excesso de trabalho, horários reduzidos e flexíveis, e os efeitos na produtividade (Lonnie Golden, The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: a research synthesis paper, “Conditions of Work and Employment Series N.º. 33”).

Sair à hora é mal visto

Se o alargamento das jornadas laborais é habitual ou frequente, pode ser porque a empresa recorra a isso, em vez de contratar mais pessoal, para aumentar a sua margem de lucro, ou porque se vê obrigada a reduzir o quadro de pessoal para subsistir. Mas tem influência, além disso, uma mentalidade difundida nas últimas décadas em profissões não manuais, que tem correspondência com a legenda da camisa da Apple. O estudo do NBER citado, conclui que, nesses setores, mudou o modo de remunerar.

Embora não lhes seja pago diretamente o excesso de horas, os empregados obtêm outras vantagens a longo prazo: a possibilidade de ser bem avaliado e receber assim uma boa remuneração variável no fim do ano, ou tornar-se credor de uma promoção. Igualmente, dizem os autores, o “super trabalhador” emite um sinal ao mercado laboral: sou produtivo e ambicioso, estou disponível para um emprego melhor noutra empresa. Além disso, adquire aptidões acrescentadas, estabelece muitas relações ou, pelo menos, agarra-se melhor ao posto de trabalho no caso de haver posteriormente despedimentos. A descrição retrata os consultores, informáticos, advogados que queimam a sua juventude no altar da profissão. Mas também tem correspondência em muitos outros, com mais idade, instalados nesses ambientes ultra competitivos.

Para esta mentalidade, sair à hora é mal visto. Apenas no caso de se convocarem reuniões no final da jornada laboral e serem indicados prazos impossíveis. Se nos portarmos bem, quando um determinado projeto terminar, teremos uma semana extra de férias nas Caraíbas. Mas, chegar cedo a casa? Sobre isso, nem falar.

Para não se queimar

Assim, a presidente da Yahoo, Marissa Mayer, disse numa conferência em Nova Iorque, em 2012 (quando ainda era vice-presidente da Google), que não achava que uma pessoa “se queimasse” por trabalhar muito. Ela e os seus colegas da Google trabalharam por vezes até 130 horas numa semana, e não se queimaram. O que frustra é ficar sem o que a alguém realmente mais lhe importa. Deu o exemplo de uma empregada que via estar desmotivada. Falou com ela. O que a incomodava não era ter de telefonar à uma hora da madrugada aos seus companheiros da Índia, mas nunca poder estar nas partidas de futebol americano do filho, ou nas atuações de dança da sua filha. Mayer assegurou-lhe que isso nunca voltaria a acontecer.

Esta é a lógica: trabalhar 80, 100 horas, as necessárias, mas não perder essas ocasiões tão importantes. Talvez assim se evite que o trabalhador se queime. Já para se manter a vida

familiar, bastará não perder certos acontecimentos, ou será preciso as pessoas verem-se e conversarem dia a dia?

Em abril de 2013, Marissa Mayer passou de 8 para 16 semanas a licença de maternidade paga às empregadas da Yahoo, e para 8 semanas a dos pais, com mais 500 dólares para gastos com o recém-nascido. Ela própria não beneficiou, pois deu à luz o seu primeiro filho em setembro de 2012, aos 37 anos, quando estava só há três meses na empresa (aproveitou duas das oito semanas a que tinha direito). Mas não significa que na Yahoo os horários de trabalho não sejam longos para os trabalhadores com filhos e, Mayer, pouco antes de ampliar as licenças de maternidade e paternidade, proibiu o teletrabalho.

Em casa às 6

Não faltam reações contrárias. Klint Finley, redator da “Silicon Angle”, refere algumas, junto com os exemplos anteriores, num artigo (“What research says about working long hours”, 18.4.2012). Refere-se principalmente ao setor das tecnologias da informação, e cita o “501 Developer Manifesto”, no Japão, em defesa dos programadores informáticos que saem às 5 e um minuto da tarde (daí o título). Os subscritores dizem-se “programadores orgulhosos do trabalho, mas não o queremos como único aspeto a definir-nos”. “A família está acima dos objetivos comerciais dos empresários”.

Esta posição é a prática de Sheryl Sandberg, de 44 anos, diretora de operações do Facebook. Talvez não se espere dela isso, pois no seu debatido livro “Lean In”, (março 2013), sustenta que a falta de ambição detém muitas carreiras femininas, e encoraja as mulheres a não renunciarem a alcançar cargos elevados por se dedicarem aos filhos. Mas quase um ano antes, disse em entrevista (“Sheryl Sandberg leaves work at 5:30 every day – And you should too”, <http://mashable.com/2012/04/05/sheryl-sandberg-leaves-work-at-5:30/>) que vai para casa às cinco e meia da tarde todos os dias para jantar com a família. “Faço-o desde que tenho filhos. Fazia-o quando estava na Google, fazia-o aqui, e até há um ou dois anos não tive coragem para dizê-lo publicamente”.

R.S.

Maior rendimento com menos horas

Além das objeções por uma questão de princípio, contrárias às longas jornadas de trabalho, avança-se com um argumento pragmático: são desnecessárias e mesmo contraproducentes. As estatísticas da OCDE registam que a produtividade por hora subiu ao mesmo tempo que baixavam as horas trabalhadas, como se vê no gráfico (saído em “Aceprensa”) com dados relativos ao G7.



Com outros exemplos, a tabela (também saída em “Aceprensa”), mostra que, em geral, os países mais produtivos têm menos tempo de trabalho.

Isto é normal, pois a tecnologia, a melhoria da formação profissional e outros fatores permitem fazer mais com menos esforço humano. O paradoxal é que nalguns setores de países desenvolvidos suba o tempo de trabalho, contra a tendência no conjunto da economia. Nesses casos, o aumento de horas costuma ser acompanhado por uma descida da produtividade. Assim o indicam alguns estudos citados no relatório da OIT.

| Horas de trabajo anuales y productividad | | |
|--|-------|---------------|
| Países selectos, 2012 | | |
| | Horas | Productividad |
| México | 2.226 | 14,5 |
| Corea del Sur * | 2.090 | 26,2 |
| EE.UU. | 1.790 | 53,4 |
| Media de la OCDE | 1.765 | 38,8 |
| España | 1.686 | 41,2 |
| Alemania | 1.397 | 49,2 |

* 2011

Horas de trabajo efectivas por trabajador y año

Productividad: PIB por hora trabajada en dólares 2005. PPP

Fuente: OCDE

Há uma consolação: embora a produtividade diminua, mais horas dão mais produto. Mas só até

certo ponto. Segundo um estudo (“Scheduled overtime and labor productivity: quantitative analysis”, <http://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/%28ASCE%290733-364%281997%29123:2%28181%29>), de H. Randolph Thomas e Karl A. Raynar, se para acelerar um projeto industrial ou de construção civil, se coloca a trabalhar uma equipa 60 horas por semana, ao fim de dois meses a perda de produtividade é tão grande, que o projeto começa a ficar mais atrasado do que se se tivesse mantido a semana de 40 horas. Outro trabalho, citado no relatório da OIT, estima em 20% a descida do rendimento em trabalhos não manuais com 60 horas semanais (p. 9). Uma análise dos dados sobre 18 países da OCDE, observa que, quando aumenta o tempo de trabalho, a produtividade baixa, e a partir de 2.025 horas anuais, não se ganha nada, pois o produto diminui com cada nova hora extra (p. 6).

Horas e produtividade costumam ter uma relação inversa de dois modos. Por um lado, a melhoria da produtividade facilita trabalhar menos tempo. Por outro, a partir de certo ponto, trabalhar mais prejudica a produtividade.

Horários flexíveis

As causas são as que se podem supor. Após muitas horas a mais, a fadiga leva o trabalhador a perder concentração, cometer erros, demorar mais a fazer as suas tarefas e, em resumo, a perder tempo produtivo: umas 4 horas por semana, segundo um inquérito (p. 9). Outro estudo diz que a baixa do rendimento é maior nos trabalhadores com responsabilidades familiares (p. 7). No total, os problemas de saúde surgidos devido a excesso de trabalho significam para as empresas norte-americanas um custo adicional de 35.400 milhões de dólares por ano, tendo em conta as horas perdidas (p. 9).

De qualquer forma, salienta o relatório, às vezes o trabalho extraordinário é inevitável e, além disso, o grande número de horas não é tudo o que importa. Os empregados também acusam muito a falta de controlo sobre o seu horário. Os efeitos do tempo a mais são minimizados se houver programação e se o trabalhador tiver alguma margem para o distribuir de acordo com as suas necessidades (p. 11). Por isso, os horários flexíveis são, em geral, benéficos para o rendimento e a satisfação do pessoal (p. 7) e, posteriormente, para os resultados da empresa (pp. 11-13, 15). São o terceiro aspeto mais importante para a satisfação dos assalariados, depois da remuneração e da estabilidade do emprego (Cfr. Society for Human Resource Management, “Benefit Trends and Employee Satisfaction”, Workplace Visions, n. 3/2007, p. 2).

Sem prolongamento

Ora, o horário flexível não é a panaceia, adverte o relatório. É apreciado pelo pessoal com responsabilidades familiares, porque facilita o atendimento de assuntos domésticos, habituais (entrar mais tarde para levar os filhos à escola) ou imprevistos (faltar para cuidar de um filho que ficou doente). Mas não é igualmente possível ou vantajoso em todos os empregos nem para todos os empregados. Tiram muito mais partido dele as mulheres do que os homens, e delas, mais as que têm trabalhos de escritório do que as outras (p. 12). Alguns trabalhadores preferem um horário rígido, pois embora não possam adaptá-lo às suas necessidades particulares, em troca ficam protegidos de imposições que o prolonguem (p. 13): é a opção de Sheryl Sandberg. De facto, para que o pessoal esteja satisfeito com o equilíbrio entre profissão e família, reduzir a variabilidade das horas de trabalho é quase tão importante como a flexibilidade (p. 11). Por outro lado, três quartos dos empregados dizem não ter dificuldade em obter horas livres no caso de emergências domésticas, segundo uma sondagem feita nos EUA (p. 4).

A qualidade do trabalho

Nomeadamente, é interessante uma observação sobre as políticas empresariais para facilitar a conciliação de trabalho e vida familiar. O seu efeito positivo na produtividade não é independente das práticas de gestão (p. 8). Ou seja, tais políticas, mais do que influir por si sós, são reflexo de uma boa organização da empresa, que melhora as condições de trabalho e aumenta o rendimento. Uma sondagem sugere, de outro ponto de vista, que os horários demasiado longos e a má organização estão relacionados: os trabalhadores que dizem ter excesso de trabalho, são os que mais se queixam de frequentemente serem interrompidos e de terem de atender muitas tarefas em simultâneo (p. 9).

Com isto concorda, no fundo, a opinião de Jason Fried e de David Hainemeier Hannsson no seu livro "Rework" (2010). "Este vício do trabalho não é apenas desnecessário: é estúpido. Trabalhar mais não significa que se é mais responsável, ou que se consegue fazer mais. (...) Além disso, os viciados no trabalho erram o tiro. Querem resolver problemas com base no acumular de horas despendidas. Pretendem compensar a preguiça mental com a força bruta. Daí que resulta em soluções deselegantes".

Talvez alguns chefes que se sentem satisfeitos quando veem o pessoal ficar no escritório até muito tarde, devessem, esses sim, inquietar-se. A abundância de horas pode ser sintoma de que se trabalha mal e que eles não sabem dirigir e organizar. Em vez de mais horas, faz falta inteligência para efetuar o trabalho em menos tempo: isso significa precisamente aumentar a produtividade.

R. S.