

SEMANA DE QUATRO DIAS

INFORME SETORIAL

Semana de quatro dias ganha espaço na Europa

Na Bélgica, trabalhador pode pedir para condensar as 40 horas semanais; exemplos mostram que produtividade não cai.

Reuters

Com a “Grande Demissão” em curso e o esgotamento profissional tornando-se doença ocupacional, um número cada vez maior de empregadores – e países – está repensando a semana de trabalho padrão de 40 horas. A Islândia liderou o experimento com semanas mais curtas, sem cortes salariais, ao longo de anos. A experiência foi aclamada como um sucesso, com 86% dos trabalhadores na expectativa de segui-la.

Agora, a Bélgica anunciou que deixará os trabalhadores solicitarem permissão para condensar suas horas de trabalho em quatro dias. Empresas na América do Norte estão seguindo o exemplo; uma coalizão de empresas do Reino Unido deve repetir o experimento neste verão. Nos Estados Unidos, o deputado democrata Mark Takano propôs um projeto de lei que reduziria todas as semanas para 32 horas, exigindo pagamento de horas extras para quem trabalhasse além.

Talvez o maior argumento a favor de uma semana de trabalho mais curta seja que isso não parece prejudicar a produtividade, por mais contraintuitivo que possa parecer. Parte disso se deve à tendência humana de alongar ou condensar o tempo

necessário para concluir uma tarefa com base no tempo que temos disponível. Se sabemos que temos oito horas para preencher, nos controlamos para fazer as coisas de um jeito que não nos canse; a promessa de parar de trabalhar antes é um incentivo para botar a mão na massa e otimizar nossos hábitos.

Outro fator é que as mentes e os músculos podem funcionar apenas por um determinado tempo até que a fadiga apareça e comece a afetar a saúde. E alguns tipos de trabalho são mais bem realizados em sprints com menor duração do que em expedientes de oito horas. Trabalhar menos horas por dia tornaria os horários de muitos pais mais sincronizados com os de seus filhos. No geral, quatro dias de trabalho e três dias de lazer parece ser mais equilibrado do que o modelo vigente de cinco e dois.

DESIGUAL. Para aqueles cujo trabalho é baseado em tarefas, a quantidade de tempo não importa, desde que as demandas sejam concluídas e sigam um padrão. No entanto, para trabalhos que giram em torno de agendas com clientes, processos cronometrados ou horas faturáveis, não há como reduzir a quantidade de tempo sem afetar a produção.

Isso poderia deixar os colegas fora de sincronia. Os que conseguissem terminar primeiro suas demandas teriam pouco incentivo para apoiar seus colegas. Isso pode fomentar o ressentimento. Além disso, o tempo ocioso costuma surgir quando há vínculo e socialização no local de trabalho.

Condensar cinco dias de oito horas em quatro dias de 10 horas talvez não ajude com o estresse e não ajudará onde já se está trabalhando com equipes reduzidas. Um local de trabalho que está continuamente com poucos recursos e sobrecarregado teria de contratar mais profissionais ou reduzir projetos. Está claro que precisamos repensar nosso tempo.

Não é para todo mundo para quem depende de horas faturáveis, não há como reduzir o tempo sem afetar a produção

Quando foi implementada pela primeira vez, a semana de 40 horas era um grande avanço em relação às semanas de 80 a 100 horas de antes. Mas agora, depois de décadas de maior automação e inovações, por que ainda estamos tentando enfiar mais produtividade no tempo que supostamente economizamos?

Núcleo de Inteligência – ADECE/SEDET

Edição 389 - Em 08 de março de 2022

Os textos do conteúdo exposto neste informativo não são de autoria do Governo do Estado do Ceará.