

# A nova-velha produtividade

A pandemia trouxe a oportunidade perfeita de alterar o tão desatualizado paradigma de que o sucesso profissional depende de trabalhar muitas horas e que dias intermináveis de trabalho equivalem a uma maior produtividade. ●



POR

**INÉS PALMA RAMALHO**

Associada principal na  
Sérvulo & Associados

Todos os anos se aguarda, com expectativa, a publicação do “Women in the Workplace”, um estudo que a McKinsey & Company e a LeanIn.Org publicam anualmente, hoje, o maior relatório sobre a representação das mulheres no mercado de trabalho norte-americano, abarcando um universo de dados sobre 12 milhões de trabalhadores, 423 organizações e 65.000 entrevistadas. De acordo com o “Women in the Workplace” 2021, mais de 42% das mulheres inquiridas revelaram ter experienciado alguma forma de *burnout* em 2021 e um em cada três profissionais indicou ter ponderado sair da sua empresa ou, pelo menos, mudar de emprego. E os números não mentem: em fevereiro de 2021, nos EUA, já mais de 2,3 milhões de mulheres tinham abandonado o mercado de trabalho desde o arranque da pandemia, o equivalente a uma perda bruta de rendimentos, desde então, de quase 800 mil milhões de dólares.

O facto de termos vivido uma pandemia que obrigou famílias inteiras a ficar em casa (assombradas pela telescola) não será seguramente alheio a estes resultados, nem tampouco ao facto de representarem um agravamento face às conclusões do ano de 2020. Mas será que a pandemia – e o confinamento – explicam tudo? Creio que não.

De acordo com a economista Esther Duflo, vencedora do Prémio Nobel para a Economia de 2019, a pandemia trouxe a oportunidade perfeita de alterar o tão desatualizado paradigma de que o sucesso profissional depende de trabalhar muitas horas e que dias intermináveis de tra-

lho equivalem a uma maior produtividade. Pese embora todos os efeitos negativos da pandemia – e que foram muitos – é possível retirarmos um ponto positivo: também é possível apresentar bons resultados a trabalhar remotamente e conciliando o trabalho com a vida familiar ou pessoal.

Não digo, com isto, que a conciliação seja fácil, sobretudo para quem tenha filhos a cargo, papel que, na maioria dos casos, ainda cairá às mães. Mas este período serviu para demonstrar que a distância não é impeditiva do cumprimento dos objetivos e que o sucesso não depende de estar muitas horas no escritório.

Para as mães – e os pais – isto são boas notícias. Com a pandemia, o mundo profissional parece ter descoberto que a cultura do parecer ocupado não é assim tão importante e que há mais do que um caminho para alcançar o nirvana da produtividade (e, em alguns países e empresas mais afoitos, esse caminho só demora até quatro dias a percorrer).

Sabendo isso, é apenas natural que o sucesso profissional seja medido, cada vez mais, em termos de objetivos, resultados e produtividade e não do fator tempo. E num momento em que se fala do regresso ao escritório, as empresas portuguesas não quererão seguramente deixar passar a oportunidade de promover uma maior conciliação de horários e exigências entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar e, com isso, ganhar uma força laboral mais feliz, mais saudável e, precisamente como se quer, mais produtiva. ●