

Bem-estar organizacional

# As pessoas não são máquinas...

Gerir a energia dos nossos recursos humanos em ciclos de produção leva-nos a pensar que trabalhar 12, 8 ou 6 horas é – afinal – uma falsa questão. Na realidade, as pessoas não são máquinas, não funcionam com base num tempo cronológico. Pelo contrário, atuamos mais ou menos eficazmente por ciclos energéticos. E cada um de nós tem o seu, isso todos compreendemos. Por que seria diferente no tempo passado nas organizações?



Assim, quando pensamos na gestão de pessoas é fundamental perceber que o foco não deve estar no “tempo produtivo”, mas sim na “energia produtiva”. Logo, as organizações deverão estar habilitadas para consolidar a energia humana. Isto é o que nos anima enquanto seres humanos: energia. Física, mental, emocional, sexual, espiritual, etc. Cada vez mais é disto que dependemos quando pensamos em produtividade humana.

Então, se a nossa utilidade é também promovida por ciclos energéticos deveremos encontrar um ideal de produtividade para cada funcionário, para cada equipa. Sim!

E como poderemos realizá-lo? Isso é o que iremos saber nos próximos artigos da ZenEnergy. Refiro-me, exclusivamente, ao uso de tecnologias de suporte ao bem-estar nas organizações. Por agora vamos apenas teorizar esta ideia.

## A história das horas produtivas

Em 1880, Paul Lafargue escreveu o manifesto *O Direito à Preguiça*, opondo-se à jornada de trabalho de 12 a 17 horas diárias, isto numa França onde imperava a doutrina do trabalho dignificante e benéfico. Hoje parece-nos uma perfeita anedota relacionar tal horário com a dignidade humana. No ano seguinte, em *Os Apologistas do Trabalho*,

Nietzsche afirmava que “um tal trabalho é a melhor polícia, que retém cada indivíduo pelo freio e que sabe impedir com firmeza o desenvolvimento da razão, do desejo e do prazer da independência. Pois faz despender enorme quantidade de energia nervosa, e subtrai essa energia à reflexão, à meditação, ao sonho, à inquietação, ao amor e ao ódio”. Mais de cem anos depois, Agostinho da Silva fez o elogio fundamental do ser humano desafiando-nos perante a sua ideia maior, “o homem não nasce para trabalhar, nasce para criar”. E isso não tem qualquer relação com o número de horas de trabalho, acredito. Nos nossos dias, o psicólogo Contardo Calligaris defende,



ainda a este propósito, que o ser humano deveria procurar tornar interessante o seu dia a dia, nunca a felicidade. Mais, para esta última - é “uma ilusão mercadológica”. Talvez por isso reitere “Nós temos um ideal de felicidade um pouco ridículo”. Afirmando, ainda, a intuição do tempo passado no trabalho que o “que a gente pode estudar são as condições do bem-estar. A sensação de competência no exercício do trabalho, já se sabe, é a maior fonte de bem-estar, mais que a remuneração”.

O que muitos ignoram é que o atual horário de trabalho data de 1914, sendo resultado da intuição de um só homem. Na verdade, por essa data, houve alguém que decidiu duplicar o salário dos seus funcionários reduzindo, ainda, as horas de trabalho para oito. O seu nome era Henry Ford. Resultado? Em dois anos duplicou os lucros da empresa *Ford Motor Company*. Como consequência, muitas foram as empresas que seguiram este preceito. A regra passou a ser oito horas para trabalhar, oito para se divertir e oito para descansar. Na época tinha todo o cabimento. Mas será que hoje ainda faz sentido? Creio que não.

Desde logo há que perceber que não se partiu de uma qualquer reflexão científica para sustentar a lógica do tempo vivido em três períodos de oito horas. Contudo, esta foi uma decisão fundamental para o espaço de bem-estar, saúde, lazer e descanso de todos nós. Também por isso acredito que a gestão dos recursos humanos deverá estar menos dependente do controlo do tempo (hora) produtivo e mais focada na gestão

dos ciclos de energia humana no local de trabalho. Daqui se poderá concluir a importância de práticas de bem-estar nas organizações quando pensamos em gestão de recursos humanos.

### O lazer e o bem-estar também é tempo produtivo

Quem tem filhos em idade infantil sabe isso muito bem. O tempo fora da escola é ocupado soberanamente por atividades físicas, intelectuais, etc. Com todos nós acontece o mesmo, crescendo o interesse pelas terapias orientais, pela estética, a condição física, o teatro, o cinema, a literatura, etc. Estes são espaços energeticamente produtivos, para além dos evidentes benefícios económicos para o país.

Pessoalmente, no imediato, defendo a necessidade de transformar os locais de trabalho em espaços de bem-estar produtivo. Em alternativa a esta ideia, há quem afirme que o bem-estar humano passa por reduzir o tempo efetivo de trabalho. No nosso país não estou tão certo disso. Falta-nos, ainda, uma cultura de bem-estar.

Se estabelecêssemos, por exemplo, uma jornada de seis horas de trabalho, muitos iriam começar mais cedo o seu tempo de bem-estar produtivo? Tenho muitas dúvidas... Outra possibilidade: muitos iriam considerar a oportunidade de ter um segundo emprego. Não aproveitariam este tempo livre para lazer e bem-estar mas, unicamente, para elevar o seu rendimento económico. Insisto, falta-nos cultura de bem-estar.

É por aí que teremos de começar, não pela redução do número de horas de trabalho. Concluindo, há muitos anos que proponho a criação de um Ministério do Bem-Estar para o país. Este faria a coordenação entre muitos outros. A economia, as questões sociais e do emprego, a cultura, saúde, etc. Afinal, todos estão ligados a tempos vividos e para os quais o bem-estar é fundamental. Já nas instituições em geral sugiro a criação de um Departamento de Bem-Estar. Para iniciar a mudança nas organizações, apenas teremos de colocar a mais simples das perguntas. Qual é o orçamento dedicado ao bem-estar no próximo plano anual da sua empresa/escola? Enquanto não for capaz de responder a esta questão não estará no caminho do bem-estar, certamente... Algumas das maiores empresas multinacionais garantem já estes espaços de lazer e bem-estar aos seus funcionários, substituindo, tantas vezes, o próprio Estado. Os resultados são perceptíveis ao nível da condição energética e da produtividade. 



Paulo Vieira de Castro

Diretor do Dep. de Bem-Estar nas organizações I-ACT – Institute of Applied Consciousness Technologies – E.U.A.  
paulo@conscioustech.com