

O grande mal-entendido do trabalho: quando todos querem mais... e ninguém sabe de onde vem

written by Hélder Almeida da Silva | 14 de Março, 2026

OCIDADÃO
Jornalismo Livre

CRÓNICA
Hélder Almeida da Silva



Há alguma pergunta mais incómoda do que “quanto deves dar ao teu trabalho?” ? Não a que aparece nas entrevistas. Essa toda a gente responde com cara de mártir disciplinado. A outra, a que fica no ar depois de uma noite longa, quando percebemos que demos mais do que o razoável, ou quando a empresa percebe que recebeu menos do que precisava. O mundo do trabalho moderno está cheio de pessoas a debater equilíbrio, bem-estar e propósito, está cheio de empresas frustradas, trabalhadores esgotados e conversas que nunca chegam a lado nenhum. É quase uma novela mexicana, mas com folhas de Excel.

Durante décadas, o modelo era relativamente simples: trabalhar muito era sinónimo de virtude. Quem saía às seis da tarde era preguiçoso, quem ficava até às nove era dedicado e quem passava o sábado no escritório era praticamente candidato à santidade corporativa. O modelo tinha um pequeno defeito: rebentava com as pessoas. Burnout, stress crónico, vidas pessoais evaporadas. A geração seguinte olhou para aquilo e disse, com alguma razão: “Obrigado, mas não!” E assim nasceu a era do “work-life balance”, do teletrabalho, da semana de quatro dias e do direito sagrado a desligar notificações depois das 18h. Até aqui, tudo razoável. O problema começa quando o pêndulo passa do equilíbrio para a física quântica.

Hoje emerge uma tendência curiosa: uma parte dos trabalhadores encara o emprego como uma subscrição mensal. Tal como no Spotify, se a experiência deixa de agradar, cancela-se e muda-se de playlist. Chamaram-lhe quiet quitting, mas na prática é mais simples do que o nome anglófono sugere: fazer exatamente o mínimo contratual possível e nem um milímetro a mais. A lógica parece impecável.

O pequeno detalhe inconveniente é que as empresas não funcionam bem com mínimos olímpicos. Um hospital não se sustenta com médicos que façam apenas o estritamente necessário. Uma equipa de engenharia não constrói inovação com pessoas que param o cérebro às 17h em ponto. Uma PME não sobrevive quando todos fazem apenas a sua parte microscópica do puzzle. As empresas vivem de um ingrediente difícil de medir: um pequeno excedente de esforço colectivo. Aquele momento em que alguém resolve um problema que não era bem o seu, ou o outro que decide ficar mais meia hora porque o cliente precisa. Sem esse excedente, a máquina deixa de ser empresa e passa a ser burocracia.

Aqui entra o elefante na sala com sotaque português. Portugal trabalha bastante, mas produz relativamente pouco. A produtividade por hora trabalhada ronda os 80% da média europeia, ficamos apenas à frente de países como Bulgária e

Grécia, e isso não é opinião, é matemática. E o mais curioso é que não trabalhamos menos horas: os portugueses trabalham em média 1.631 horas por ano, mais do que muitos países do norte da Europa. Trabalhamos muito, mas cada hora produz menos valor. É o equivalente a tentar ganhar uma corrida de Fórmula 1 a pedalar com muita força numa bicicleta. O esforço é hercúleo, mas a máquina não ajuda.

Enquanto isso, os Países Baixos conseguem algo que parece feitiçaria económica: trabalhar menos horas e produzir mais. A diferença? Não é o carácter nem a genética nórdica. São processos melhores, mais tecnologia, menos burocracia e uma relação madura e responsável com o trabalho, sem fingir que se está a trabalhar quando não se está, mas também sem tratar o emprego como um castigo a cumprir.

Em Portugal temos, por vezes, o pior dos dois mundos: empresas que confundem dedicação com horas intermináveis, e trabalhadores que confundem equilíbrio com desligamento emocional. O resultado é um empate técnico na mediocridade. E nenhum dos lados parece disposto a admitir a sua quota-parte da responsabilidade. Os trabalhadores querem melhores salários, flexibilidade e propósito. As empresas querem produtividade, compromisso e rentabilidade. Ambos têm razão. E ambos esquecem um detalhe matemático fundamental: a equação não fecha se uma das partes fingir que a outra não existe. Para pagar como na Dinamarca, há que produzir como na Dinamarca. Não há voluntarismo que vença a aritmética.

A verdade desconfortável é simples: nenhuma empresa sobrevive se as pessoas fizerem apenas o mínimo. Mas também nenhuma carreira sobrevive se a pessoa se sacrificar permanentemente pela empresa. O equilíbrio real é menos romântico do que gostaríamos. Afinal, trata-se de um acordo, não de uma dádiva. Uma empresa que exija 120% sem retribuir acaba sem ninguém. Uma equipa que dê 70% acaba sem empresa onde dar os outros 30. É um sistema de vasos comunicantes e, curiosamente, os dois lados ficam sempre surpreendidos quando a água transborda.

Por isso, talvez a pergunta certa não seja se trabalhamos demasiado ou de menos. Talvez seja esta: estamos realmente comprometidos com aquilo que fazemos, ou apenas a cumprir pena até sexta-feira? Porque a prosperidade de uma sociedade continua a construir-se com um ingrediente antigo e pouco glamoroso: competência, responsabilidade e trabalho bem feito.

Nem mais. Nem menos. E isso, gostemos ou não, ainda não tem aplicação no Spotify.