

Autor: Sardinha

Recurso Tempo: uma ferramenta estratégica de gestão



Artigo em Coautoria:

Doutora Áurea Sousa – Universidade dos Açores, CEEApIA (Centro de Estudos de Economia Aplicada do Atlântico) (Portugal)

Doutor Eduardo Leite – Universidade da Madeira, CiTUR (Centro de Investigação, Desenvolvimento e Inovação em Turismo) (Portugal)

O que é o tempo?

Uns dizem que não existe, pois não é possível alcançar o passado, o futuro é desconhecido e não é possível mensurar o presente. A Teoria da Relatividade Restrita, publicada por Einstein (1905), muda por completo os conceitos de tempo e espaço, dizendo que tempo e espaço são relativos, dependendo do ponto de vista do observador. Um exemplo, para explicar a relatividade do tempo: “Quando se senta junto de alguém interessante durante duas horas, parece que passou apenas 1 minuto, mas quando se toca num fogão quente por um minuto, parece que são duas horas.”

Uma definição simplista de tempo diz que tempo é movimento no espaço.

Tempo é algo único e o recurso mais escasso que o Universo tem. Não pode ser substituído nem pode ser acumulado como dinheiro. O tempo não se desliga, armazena e flui sobre uma constante previamente definida independentemente do que possa surgir. Todos dispomos do mesmo tempo no nosso quotidiano, independentemente da nossa posição hierárquica, filiação ou outra. O tempo é constante, não voa. Existem 24 horas num dia, todos os dias durante 365 dias por ano. O tempo como qualquer recurso escasso deve ser usado de forma ponderada e prudente.

Numa perspetiva de gestão, uma das grandes perguntas que um gestor deve colocar é “Quanto vale o tempo?”. O provérbio popular diz-nos que “tempo é dinheiro”. Não obstante de depreendermos facilmente que o tempo mal aplicado implica perda de dinheiro, devemos ter em conta que tempo é um recurso não renovável, isto é, uma vez gasto não se recupera. Na sociedade atual, os colaboradores de uma organização lidam diariamente com a falta de tempo, tanto para o cumprimento das exigências da vida profissional, como para a conjugação da vida profissional com a vida pessoal. Por outro lado, procrastinação é algo que, comumente, surge no seio das organizações. Numa organização, é fundamental a compreensão deste tema, para uma melhor resposta no que se refere às atividades desempenhadas. Os mercados estão cada vez mais competitivos, mais globais e os consumidores mais exigentes e imprevisíveis. A celeridade dos acontecimentos obriga as organizações a otimizar as suas operações.

Existem diferentes estratégias e modelos de gestão do tempo que, por vezes, não são aplicados por desconhecimento e/ou falta de formação. Por exemplo, Stephen Covey (2017) apresenta um modelo composto por quatro seções. Cada uma delas representa uma determinada categoria de prioridade nas tarefas, relacionando a classificação das atividades com as categorias “importante” e “urgente”. Ao mesmo tempo, cada quadrante inclui um conjunto de atividades que devem ser geridas de maneira diferente. Cygler (2005) propõe um modelo, denominado “A Fórmula do Sucesso e Felicidade sem Stresse”. Neste modelo o planeamento deve ser gerido em cinco áreas, que tornarão a pessoa mais produtiva, eficiente e equilibrada. Esse modelo permite que cada área seja trabalhada independentemente da outra, possibilitando o foco na(s) área(s) que mais interessa(m) ao indivíduo.

É importante desenvolver e implementar sistemas de gestão eficientes que contribuam para o desenvolvimento de uma organização. Sem uma orientação estratégica bem definida, com a definição de objetivos claros, os líderes não conseguem alocar os seus recursos de forma otimizada. Uma boa estratégia permite à organização proteger-se das ameaças do mercado, aproveitando as oportunidades e atuando em consonância com os seus pontos fortes (Nabais, 2017).

A gestão estratégica de uma organização deve estar alinhada com a sua visão e missão. Em termos de orientação e liderança, os gestores devem planear um conjunto de ações e políticas que permitam concretizar uma visão de futuro desejável. Devem partilhar a missão, a visão e os valores da organização. O conjunto formado pela missão e visão representam a identidade da organização, a sua cultura (Mações, 2017b). A cultura pode ser definida como algo transmitido entre gerações, vivências. Traduz-se num conjunto de valores individuais que são refletidos no ambiente organizacional, criando um contexto cultural que influencia o funcionamento da própria organização. Assim, o líder deve estar desperto para as envolventes e ser capaz de relacionar a liderança com a cultura. Um líder deve ter uma visão aberta sobre as demais culturas e extrair o seu potencial contributo para organização. No contacto com o exterior, quer seja com empresas no mesmo país, ou noutro país com a mesma língua ou língua diferente, cultura diferente, clima, relações, linguagem, entre outros, um líder deve aspirar todos os indicadores culturais e trabalhá-los na sua equipa, para que o serviço da organização seja desempenhado em pleno. Um líder deve ter atenção à interação dos colaboradores entre si, entre estes e a organização e entre a organização e o mundo. No entanto, é importante referir que um líder, enquanto ser humano, também é influenciado pela própria cultura, e esta pode influenciar o seu estilo de liderança (Mações, 2017a; Nabais, 2017).

O início da relação entre uma organização e os seus colaboradores surge quando o colaborador partilha a visão da organização, sendo que o crescimento da empresa é visto como o seu próprio crescimento. Uma

boa comunicação por parte da organização fará com que os colaboradores se sintam motivados e valorizados. A comunicação permite o relacionamento interpessoal, e é através desta que os líderes passam a informação aos seus colaboradores e os influenciam na realização das suas tarefas, de modo a atingirem os objetivos e metas traçados pela organização, traduzindo-se numa ferramenta estratégica a nível da liderança.

A gestão do tempo no quotidiano de uma organização constitui um instrumento de gestão imprescindível. No entanto, as características do líder, incluindo a sua capacidade de comunicação e de motivação dos colaboradores, são também aspetos de crucial importância, tendo em atenção a compatibilização dos objetivos individuais com os da organização. A capacidade de liderar um grupo ou situação requer a combinação de uma boa análise do contexto onde se insere, bem como das características únicas que um líder deve reunir.

O nosso quotidiano pauta-se por uma realidade global e crescente, que se desenvolve e reage a estímulos com uma cadência célere. O ser humano, enquanto ator deste palco, acelera o ritmo para responder a objetivos e expectativas. No âmbito de uma organização, condicionado por diversas variáveis, o trabalho aumenta, traduzindo-se em restrição de tempo para dar resposta a todas as necessidades. Em diálogos informais, sobre questões laborais, tendo a perguntar como as pessoas se organizam perante as diferentes atividades que surgem no decorrer da semana de trabalho. As respostas são as mais variadas, baseadas em diferentes critérios: complexidade, tempo de execução, ordem de entrada, entre outros. Algumas nunca ponderaram sobre isto e apenas fazem o que têm a fazer.

No decorrer da conversa e abordando as peculiaridades do tempo, todos se identificam e reveem na necessidade de otimizar o seu tempo. De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (2019), “Portugal está no 14.^a lugar do *ranking* da OCDE que apurou em que países se trabalharam mais horas em 2016. Os portugueses trabalharam, em média, 1842 horas em 2016.”. A nova informação indica Portugal como um dos países que mais horas trabalham no mundo por ano. Em comparação com a Alemanha, Portugal, em média, trabalha mais duas horas por dia de trabalho. Na Alemanha com horário de trabalho menor é possível obter mais produtividade.

Joaquim Miranda Sarmento, durante a conferência anual “Os Desafios da Região”, organizada no Funchal, justificou a estagnação da economia portuguesa com a baixa produtividade. Referiu ainda que a baixa produtividade dos fatores trabalho e capital “não resulta” de falta de horas de trabalho (Pires, 2019). Os dados apresentados sugerem que trabalhar mais horas não significa render mais. Fica claro que aprender sobre gestão do tempo é um fator importante para se obter melhores resultados no trabalho. Uma boa gestão do tempo melhora, efetivamente, a vida de quem deseja melhores resultados e equilíbrio entre trabalho, vida familiar e lazer.

Todos temos vinte e quatro horas num dia, porque será que alguns conseguem ser mais produtivos que outros?

Pergunto, já pensou um pouco para pensar o que faz com o seu tempo?

Referências:

Covey, S. (2017). *Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes Lições poderosas para a transformação pessoal*. (Gradiva, Ed.).

Cygler,

J. (2005). *Quem Mexeu na Minha Vida? A fórmula do sucesso e da felicidade, sem estresse*. (Alegro, Ed.).

Einstein,
A. (1905). “Zur Elektrodynamik bewegter Körper” [Sobre a Electrodinâmica dos Corpos em Movimento]. *Annalen Der Physik*, 322(10), 891–921. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/andp.19053221004>

Mações,
M. (2017a). *Liderança, Motivação e Comunicação*. (C. A. Editora, Ed.). Lisboa: Papelmunde.

Mações,
M. (2017b). *Planeamento, estratégia e Tomada de Decisão*. (C. Editora, Ed.). Lisboa.

Nabais,
C. (2017). *Dicionário de Gestão*. (E. Plátano, Ed.) (1ª Edição). Corroios.

Organização
para a Cooperação e Desenvolvimento Económico. (2019). *OECD Employment Outlook 2019* (OECD Employment Outlook). OECD.
<https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>

Pires,
R. (2019). Baixa produtividade é um dos fatores que explica estagnação da economia portuguesa, defende Joaquim Miranda Sarmento – O Jornal Económico. Retrieved October 10, 2019, from <https://jornaleconomico.sapo.pt/noticias/baixa-productividade-e-um-dos-fatores-que-explica-estagnacao-da-economia-portuguesa-defende-joaquim-miranda-sarmiento-486237>

Imagem (xaviandrew) de uso gratuito em Pixabay

Data de Publicação: 16-10-2019