

Populist Leaders and the Economy[†]

By MANUEL FUNKE, MORITZ SCHULARICK, AND CHRISTOPH TREBESCH*

Populism at the country level is at an all-time high, with more than 25 percent of nations currently governed by populists. How do economies perform under populist leaders? We build a new long-run cross-country database to study the macroeconomic history of populism. We identify 51 populist presidents and prime ministers from 1900 to 2020 and show that the economic cost of populism is high. After 15 years, GDP per capita is 10 percent lower compared to a plausible nonpopulist counterfactual. Economic disintegration, decreasing macroeconomic stability, and the erosion of institutions typically go hand in hand with populist rule. (JEL D72, E23, N10, N40, O43)

Aspecto crucial

- **Coordenação de horas >> Redução de horas**
- A prática de gestão e os regimes de trabalho flexíveis (a tempo parcial) não podem evitar problemas de coordenação.
- Coordenação do tempo de lazer.
- Uma típica “falha de coordenação” requer uma abordagem centralizada.
- A coordenação também tem uma dimensão internacional.

★ ★ ★

The 40-hour Week.—A proposal for a convention to reduce hours of work to 40 a week without any agreement on wages is the first item on the agenda of the International Labour Conference, which will meet at Geneva next month. The British Government have informed the I.L.O., in a letter published this week as a White Paper, that in their view "the adoption of a convention likely to be effective is impracticable." All the familiar objections to the idea of reducing hours without raising wage rates are set out by the Government: the danger of raising costs at a moment of incipient recovery, the different effects which

the change would have on different industries, the question of the number of shifts worked, and the extreme difficulty of seeing that such a convention is really carried out by all the signatory countries. The problem of reducing hours is extremely complex and difficult. It is, of course, fallacious to argue that shorter hours are necessary in the long run to reduce unemployment by "sharing work." The

* * *

The 40-Hour Week.—The discussions on the 40-hour week at the International Labour Conference this week have worn a regrettable but inevitable air of unreality. Nobody could possibly believe that in the existing political and economic state of the world the proposed Convention had any chance of universal execution. After several days' debate, in which the Convention was supported by the British employees' delegate and opposed by the British Government and British employers, the question was re-



Projeto-Piloto Semana de 4 Dias

Pedro Gomes

Rita Fontinha



3. Experiência em empresas

Três princípios

- **Sem corte de salário.**
- **Com redução de horas semanais.**
- **Voluntária e reversível.**

Sem apoio financeiro, mas sem nenhuma outra condição ou restrição na implementação.

**PROJETO-PILOTO
INICIO EM SETEMBRO 2022**

**1ª FASE: REFLEXÃO
NOVEMBRO 2022**

7 empresas já a adotavam

4 empresas começam um teste de forma independente

O projeto-piloto gera o interesse de **108** empresas

8 empresas decidem começar um teste mais cedo

55 empresas não avançam para a segunda fase

Total

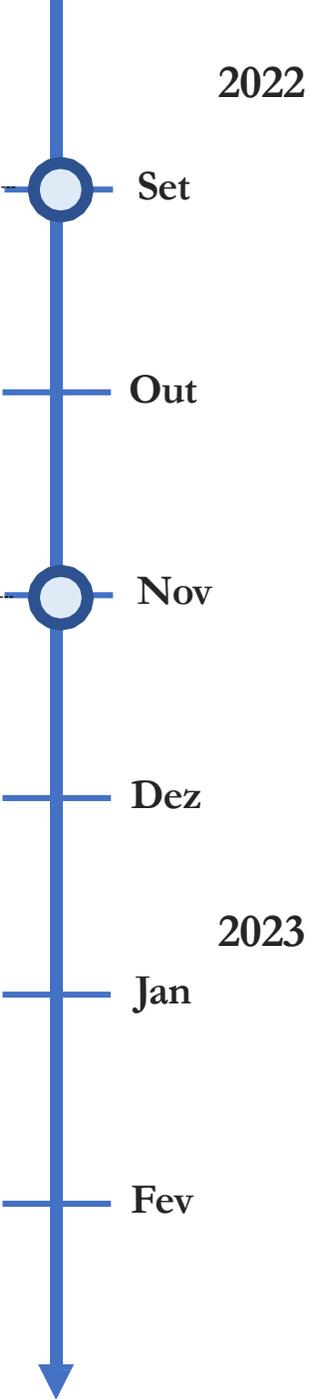
7

11

13

18

19



2ª FASE: PREPARAÇÃO
MARÇO 2023

46 empresas integram a 2ª fase do projeto

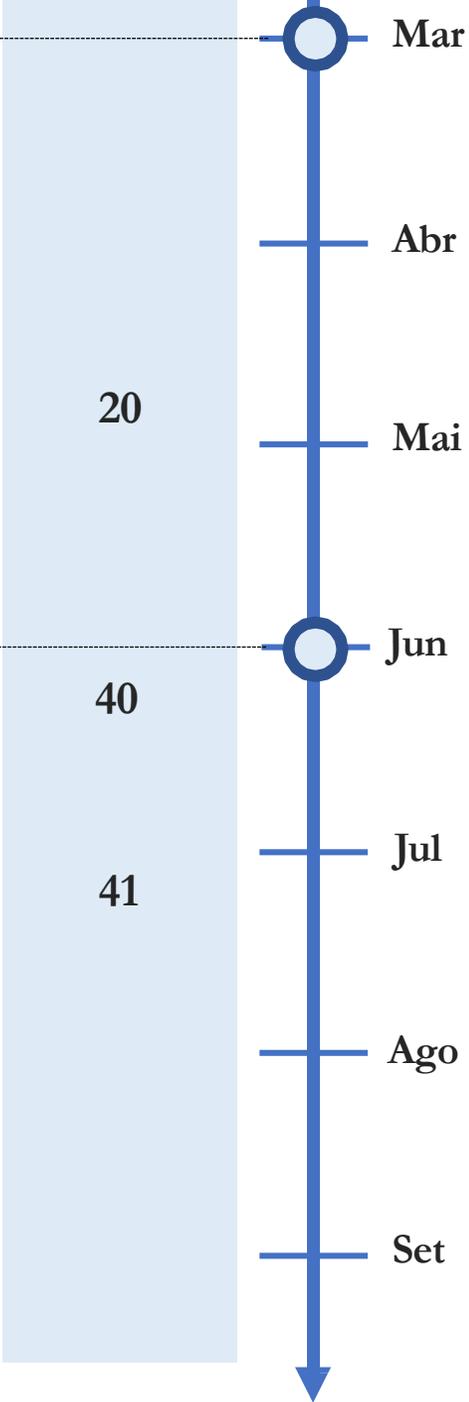
1 empresa começa um teste de forma independente

24 empresas não avançam

3ª FASE: TESTE
JUNHO 2023

20 empresas participantes no projeto começam o teste em junho e 1 empresa em julho.

41 empresas estão a experimentar a semana de 4 dias em Portugal, abrangendo mais de 1000 trabalhadores.

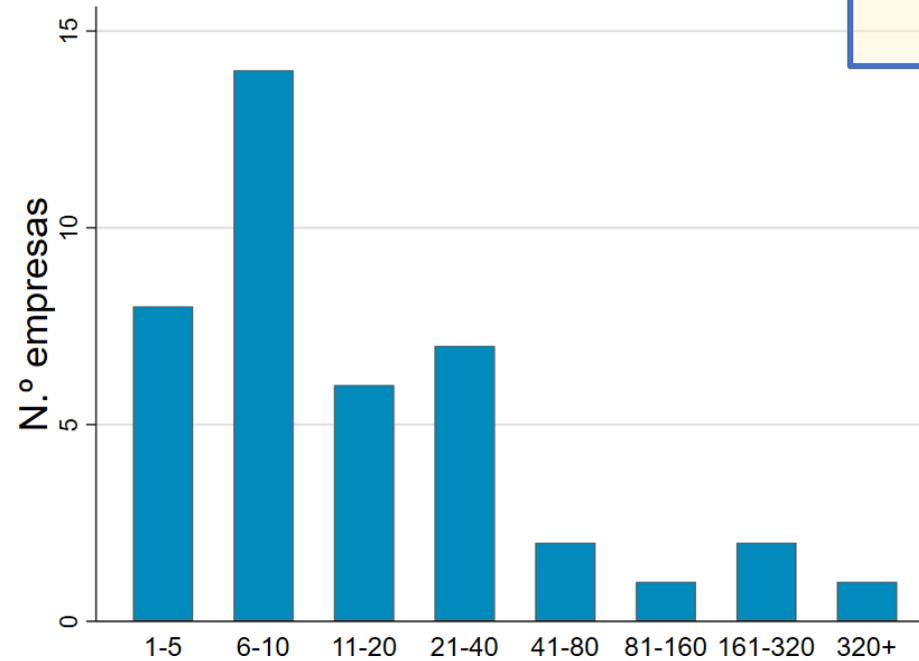
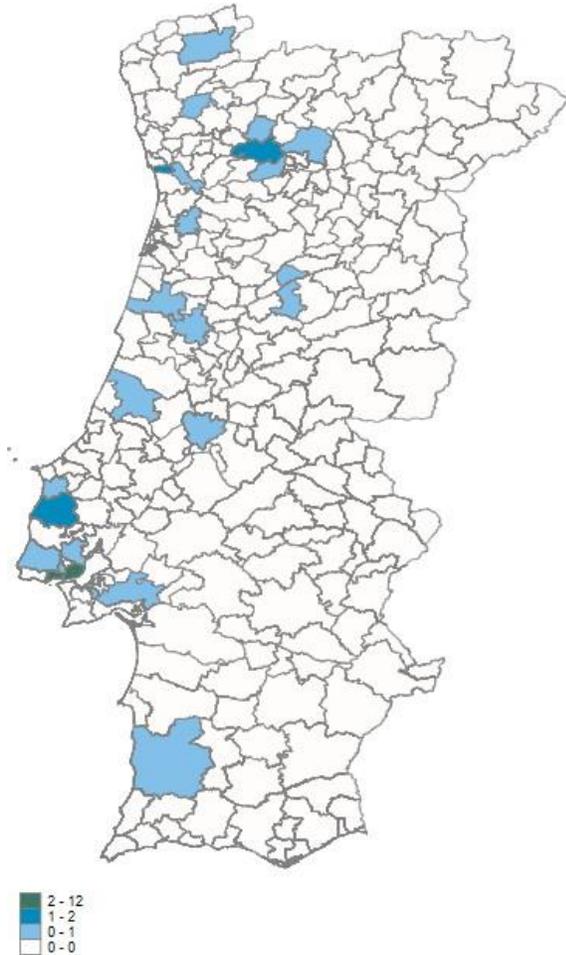


Quais os benefícios para as empresas?

1. **Trabalhadores mais descansados trabalham melhor e com mais criatividade nos outros dias (reduz o presentismo).**
2. **Mudanças de processos que aumentam a produtividade**
3. **Redução de outros custos intermédios**
4. **Atratividade no mercado de trabalho**

Empresas

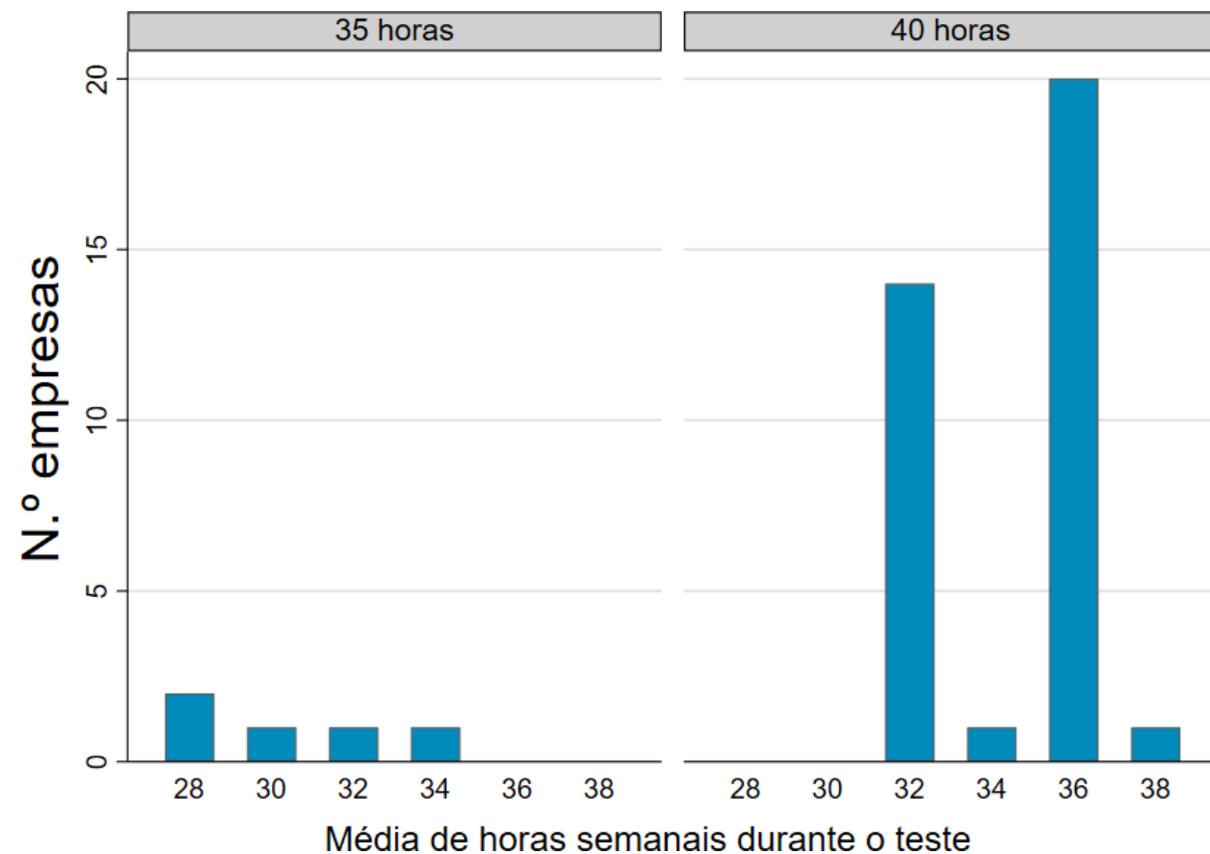
CARACTERIZAÇÃO



Representativo da dimensão e geografia do tecido empresária. Boa variação entre setores.

Empresas

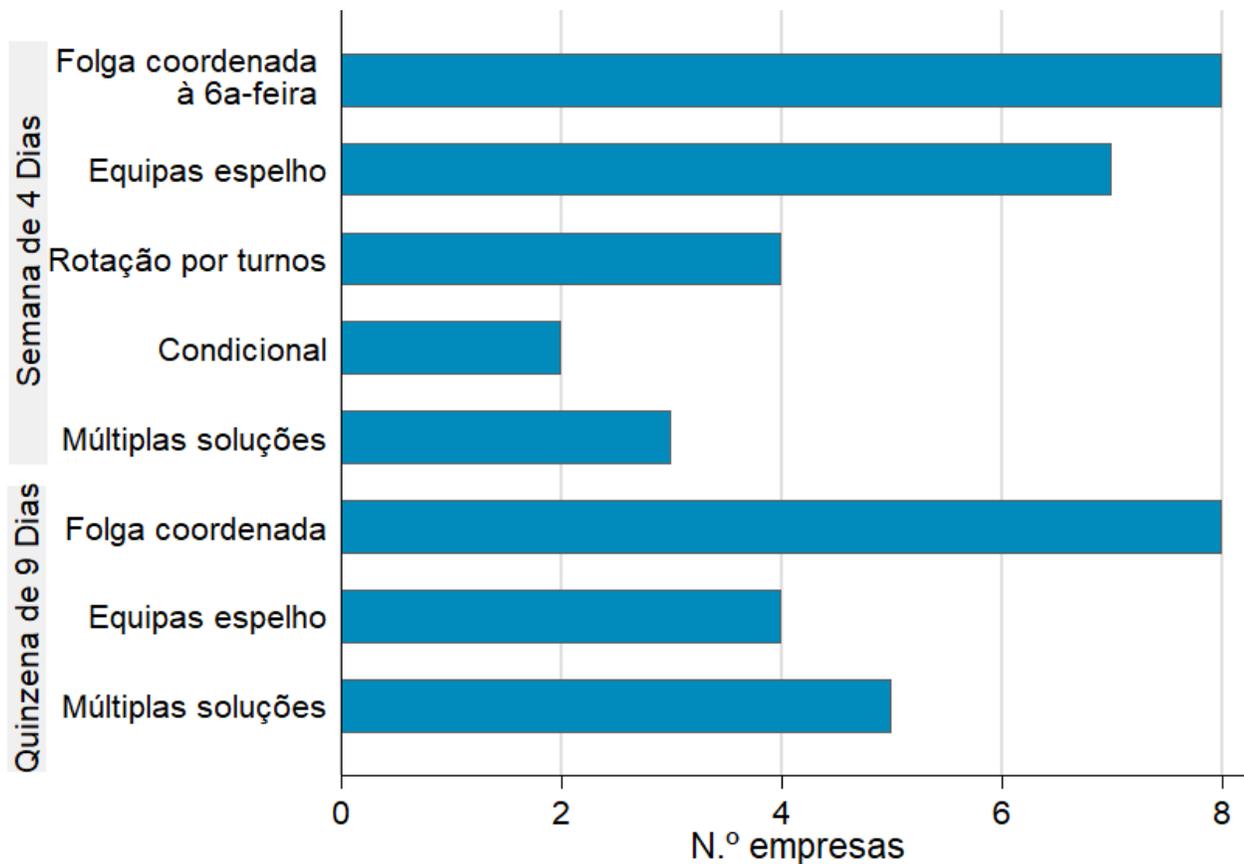
REDUÇÃO DAS HORAS SEMANAIS



A semana de 4 dias envolveu a redução das horas semanais de 13.7% (de 39.3 para 34 horas).

Empresas

FORMATO DA SEMANA DE QUATRO DIAS

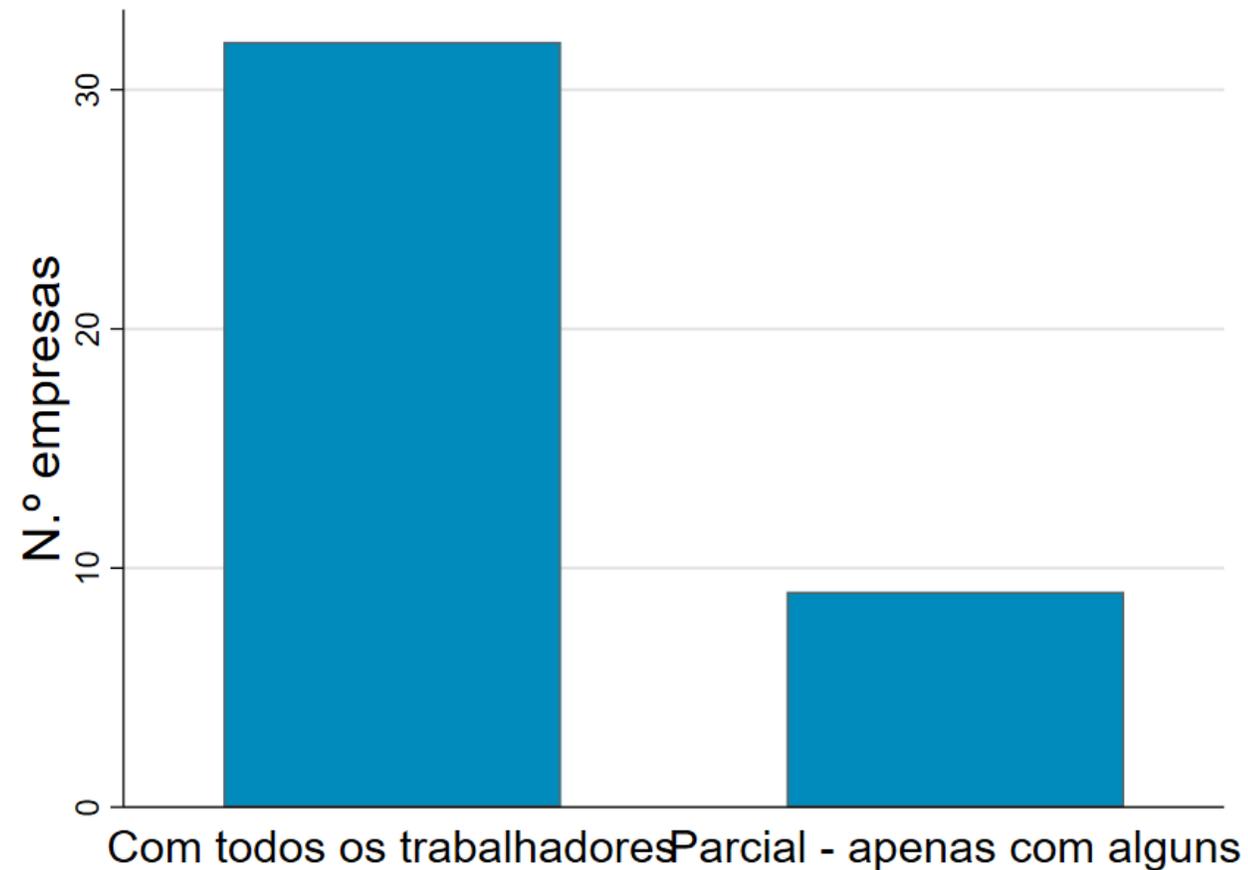


Em 20% das empresas, o dia livre é coordenado à sexta feira.

41.5% das empresas optaram por uma quinzena de nove dias.

Empresas

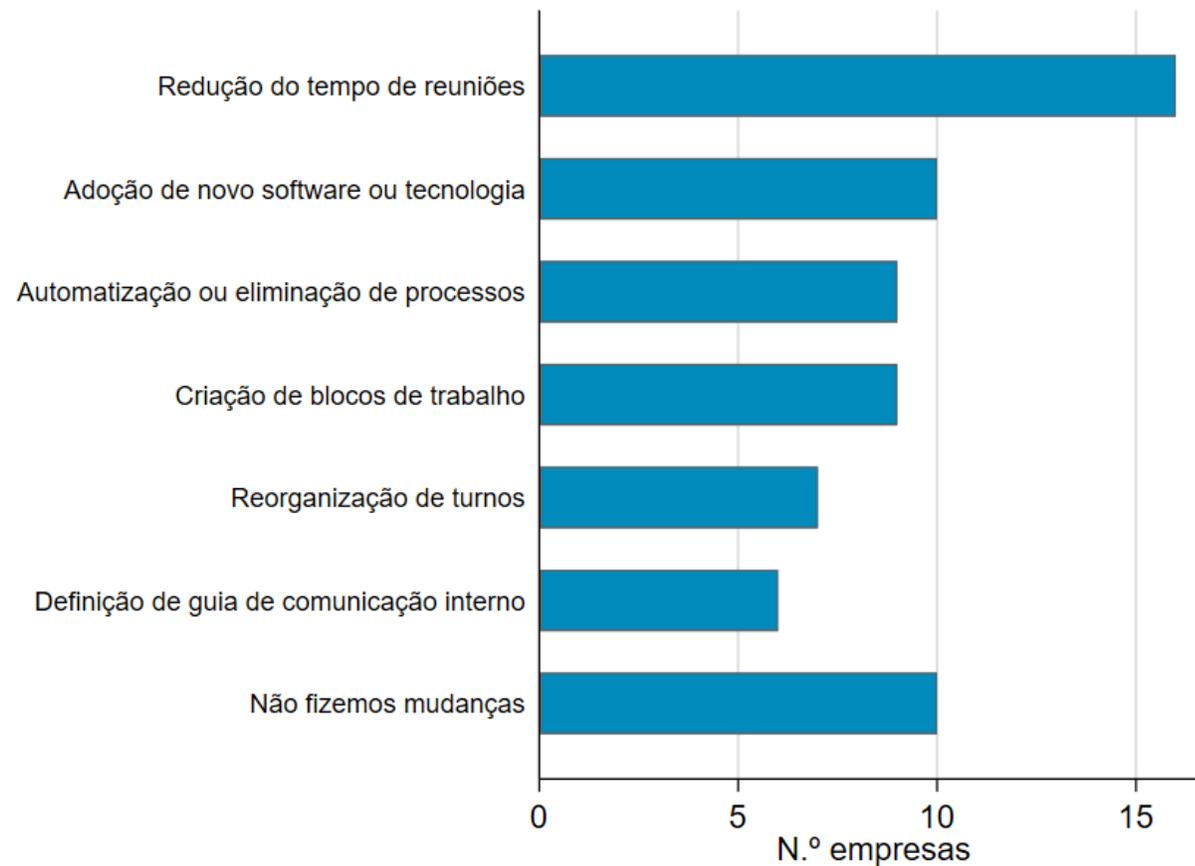
IMPLEMENTAÇÃO GLOBAL OU PARCIAL



22 % das empresas fizeram um teste parcial

Empresas

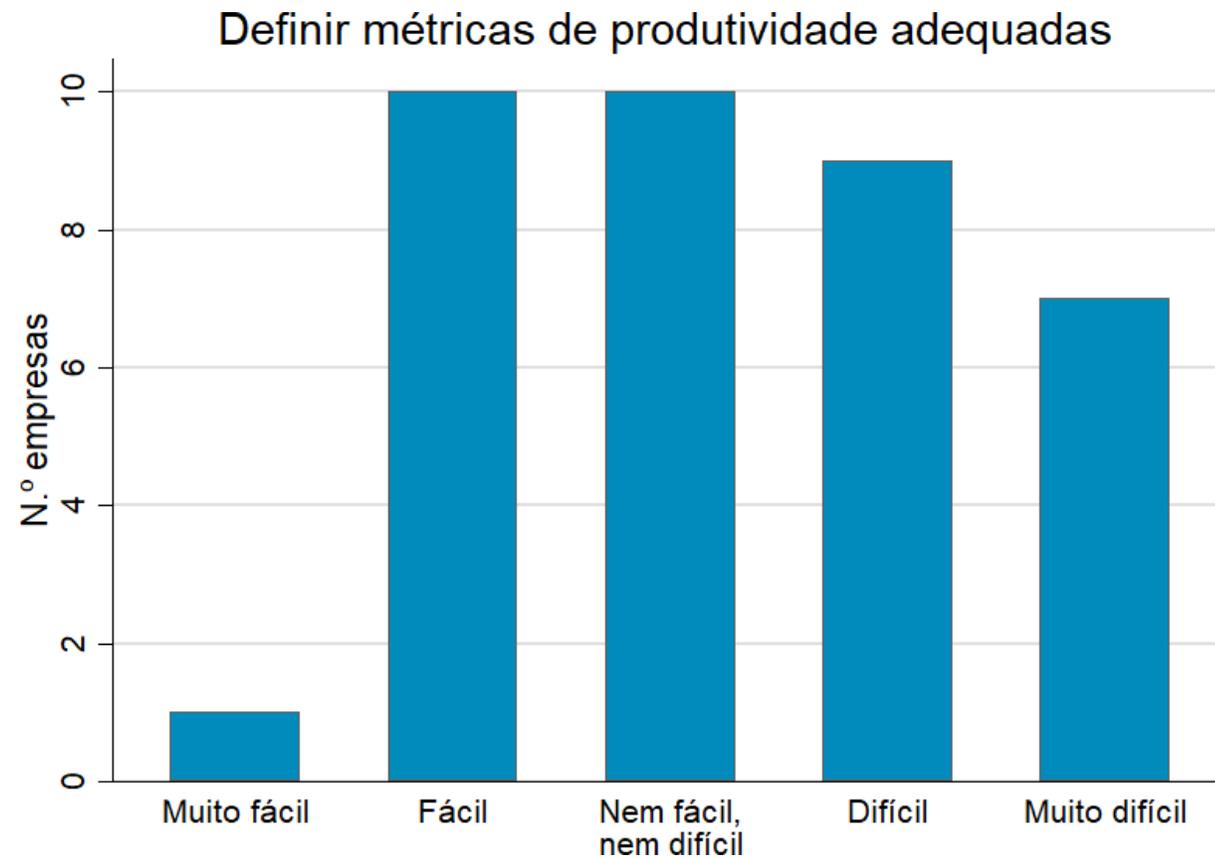
MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS



75% das empresas operaram mudanças organizacionais.

Empresas

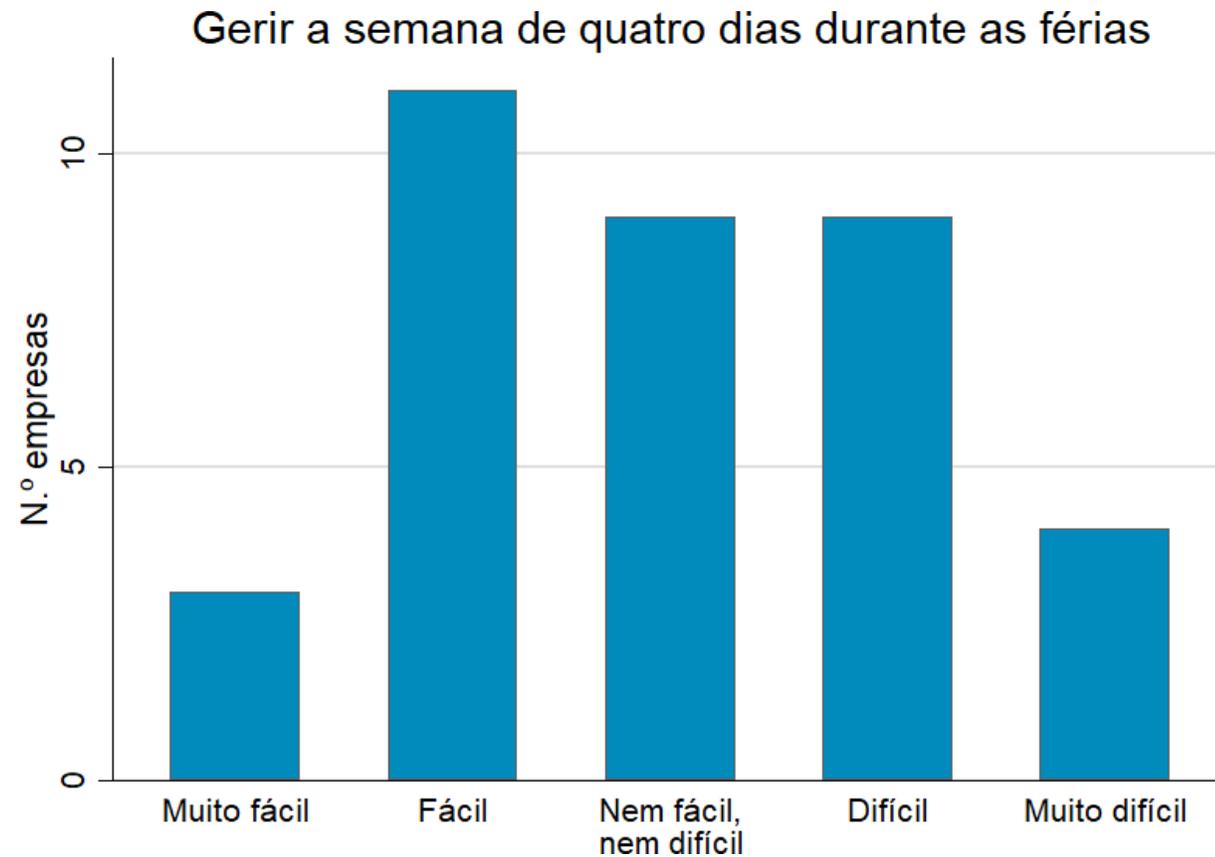
O QUE FOI DIFÍCIL?



1. Definir métricas de produtividade

Empresas

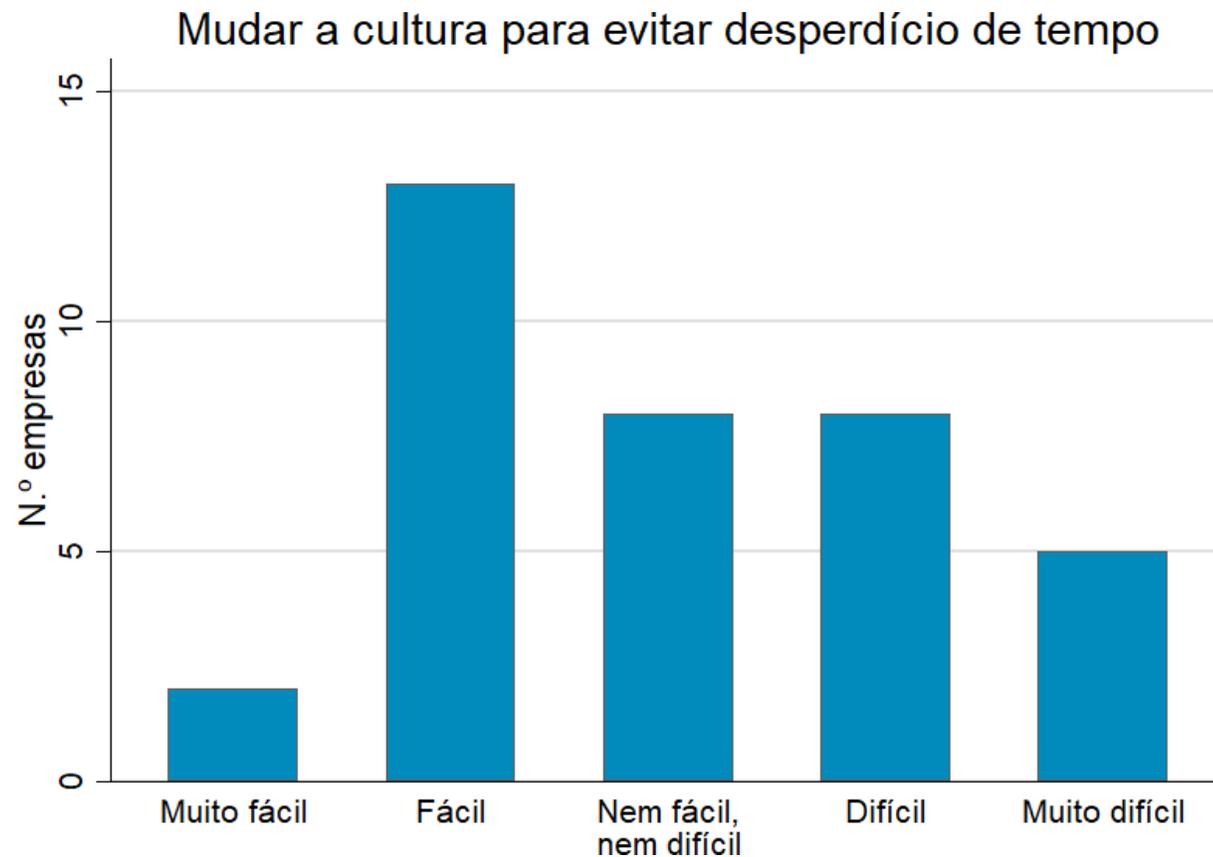
O QUE FOI DIFÍCIL?



1. Definir métricas de produtividade
2. Gestão durante as férias

Empresas

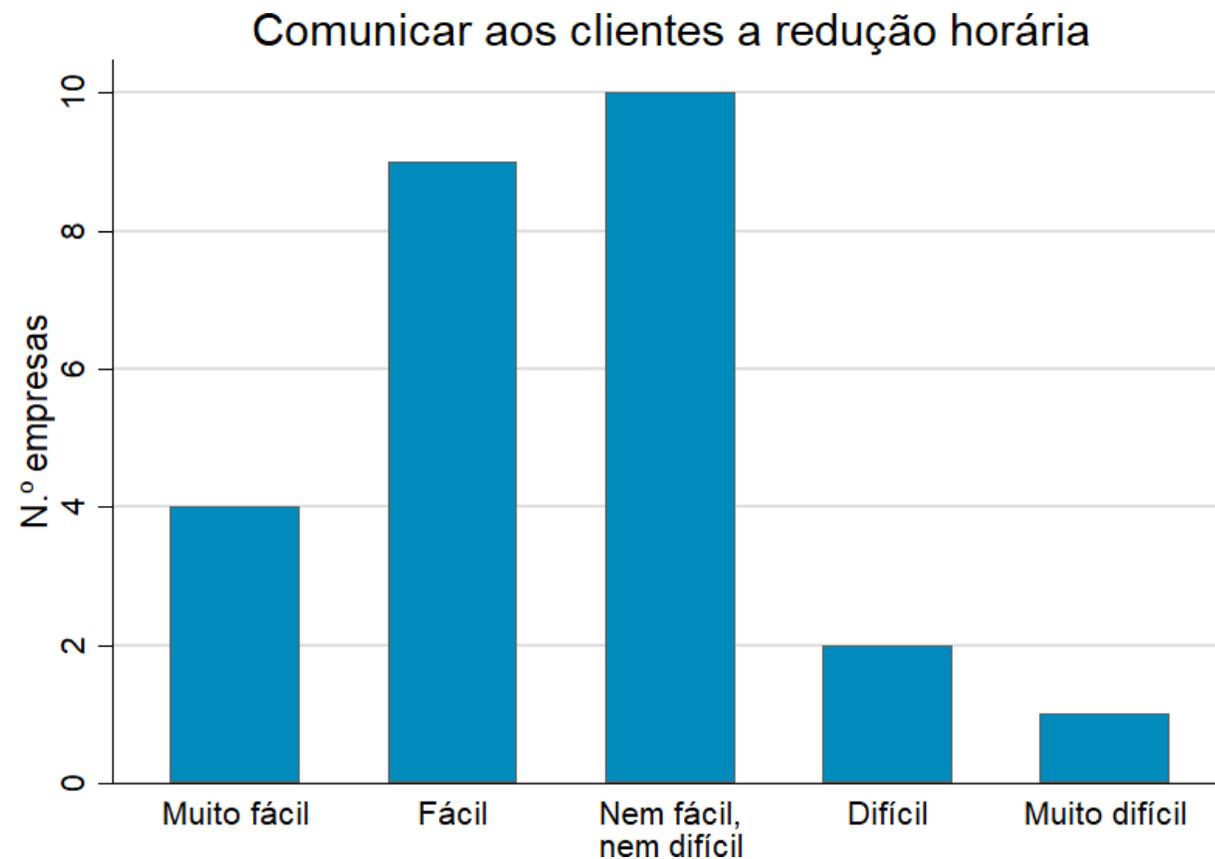
O QUE FOI DIFÍCIL?



1. Definir métricas de produtividade
2. Gestão durante as férias
3. Mudar a cultura

Empresas

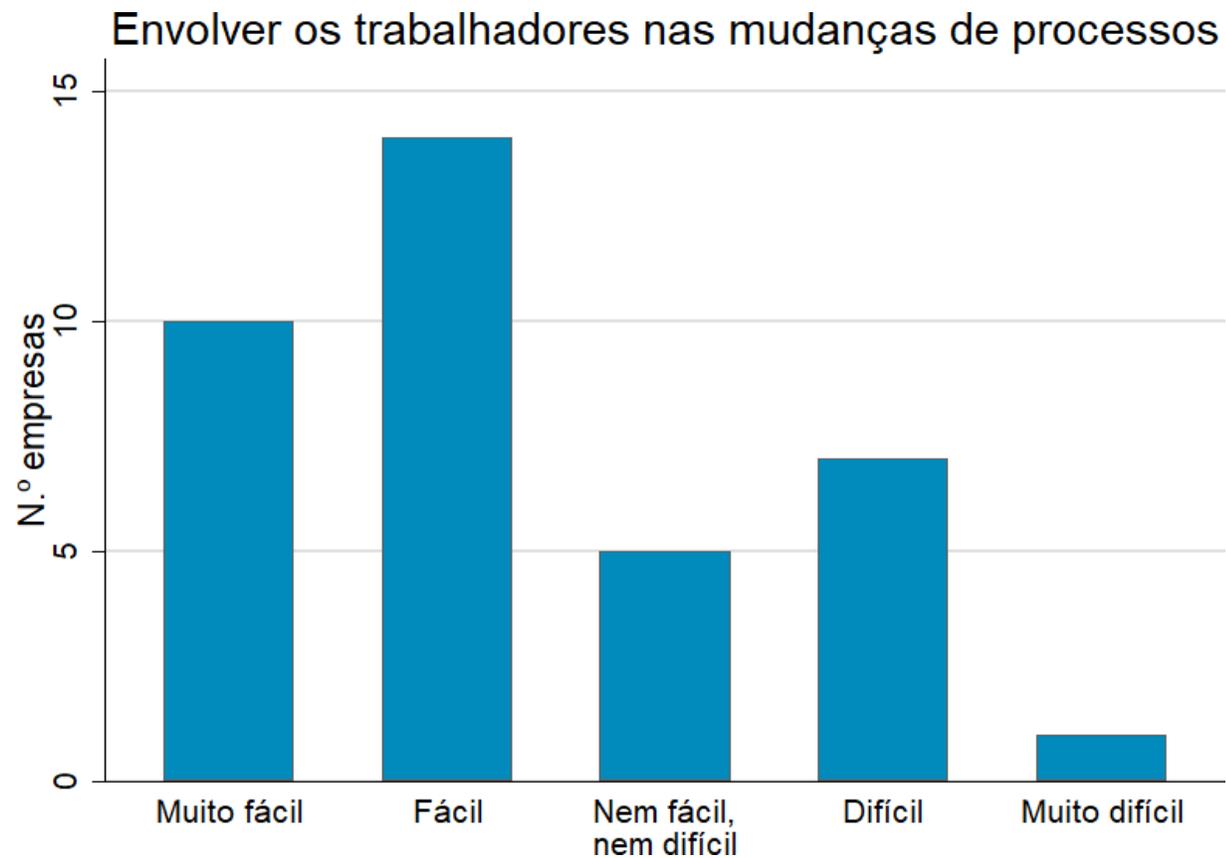
O QUE FOI FÁCIL?



1. Comunicar aos clientes

Empresas

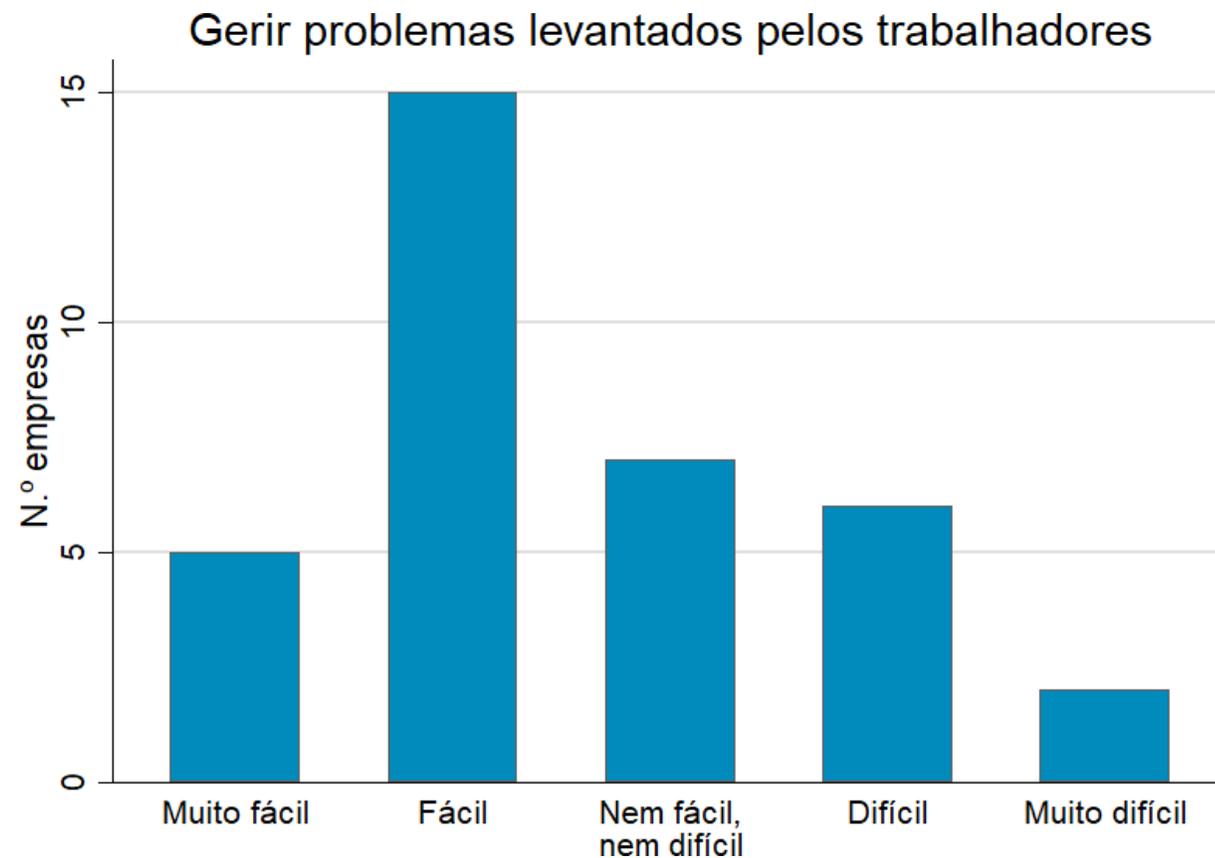
O QUE FOI FÁCIL?



1. Comunicar aos clientes
2. Envolver os trabalhadores nas mudanças de processos

Empresas

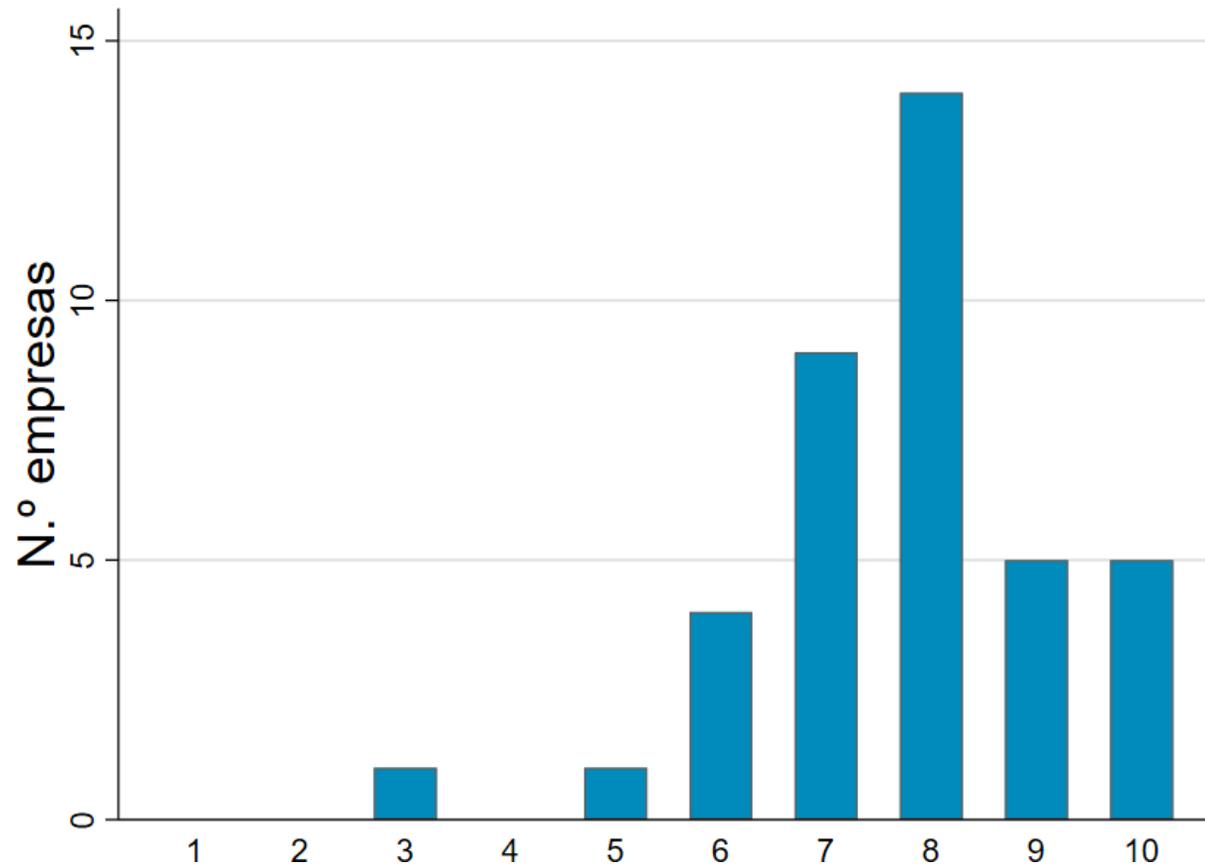
O QUE FOI FÁCIL?



1. Comunicar aos clientes
2. Envolver os trabalhadores nas mudanças de processos
3. Gerir problemas dos trabalhadores

Empresas

AVALIAÇÃO DO TESTE AO FIM DE QUATRO MESES



95% das empresas avaliam positivamente o teste até agora.

Empresas

UM EXEMPLO DE UMA CRECHE



Empresas

ASPECTOS OPERACIONAIS

- **Formato:** 7 horas \ 5 dias => 7h30m \ 4 dias
- **Como reorganizaram:**
 - Já tinham mais trabalhadores por causa do absentismo.
 - Passaram a ter um escalonamento, com cada trabalhador a ter um dia diferente de folga.
 - Uma trabalhadora passou a ser mais “polivalente”.
 - Contrataram mais uma trabalhadora (em 22) => +4.5%
 - Nas 3 primeiras semanas de Setembro reverteram aos 5 dias (adaptação das crianças)
- **Melhorias operacionais:**
 - Mais pessoal na altura das crianças saírem.
 - Mais energia ao final da semana.
 - Absentismo diminuiu, porque quando alguém tem de faltar, troca o dia livre com uma colega.

Empresas

ASPECTOS FINANCEIROS

- Contrataram mais uma trabalhadora (em 22) => +4.5%
- **Pequenas poupanças:** aulas de pilates ao meio dia.
- Redução das horas semanais em 14% (de 35 para 30)
- Aumento de 33% livres por ano (de 135 para 180)
- Aumento do salário por hora em 16%.
- Aumento da produtividade por hora acima de 10%.

Trabalhadores

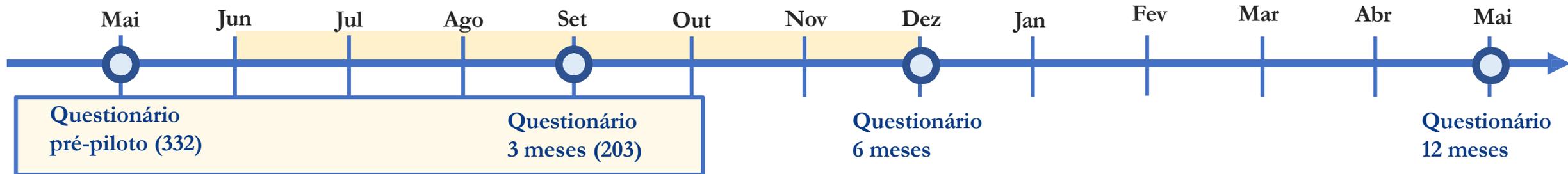
METODOLOGIA DE

AVALIAÇÃO

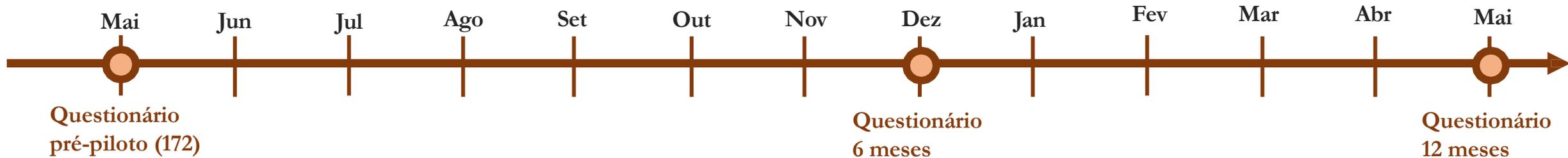
Grupo experimental (21 empresas)

2023

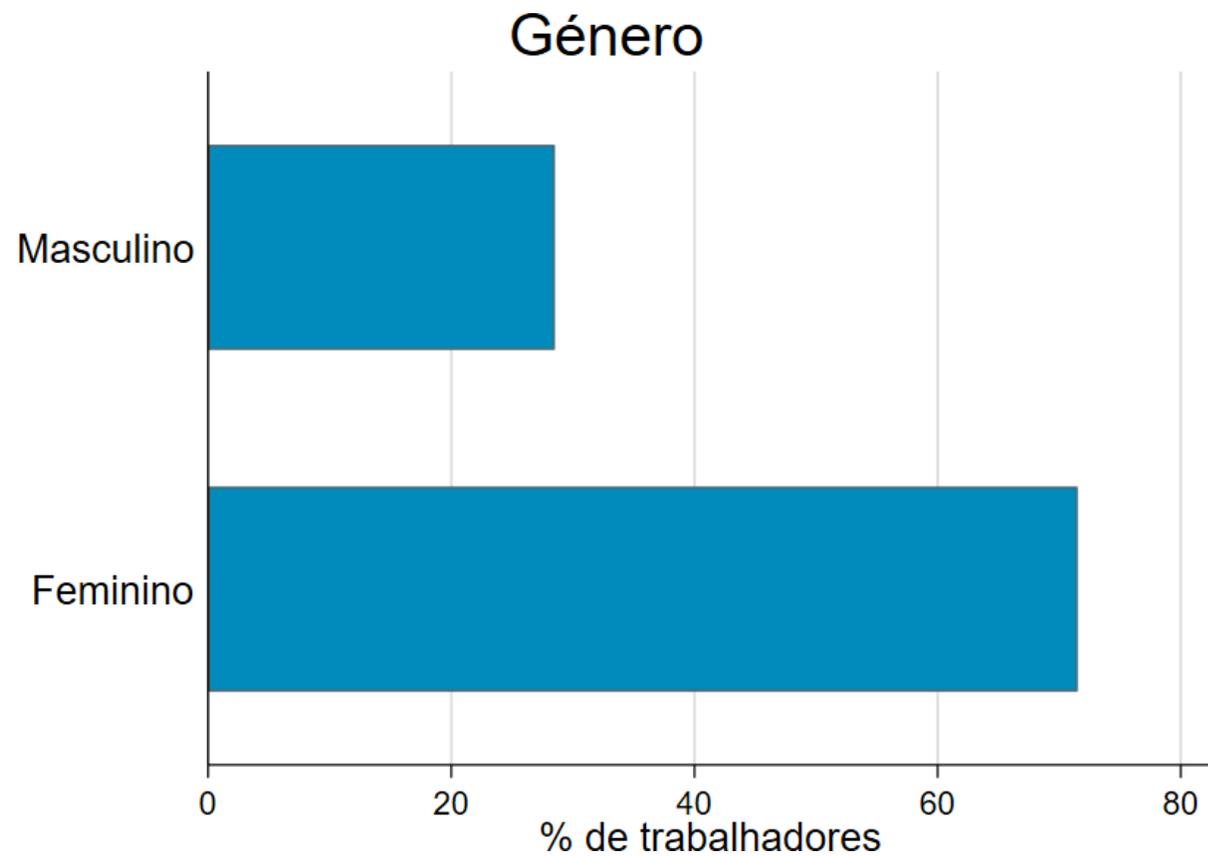
2024



Grupo de controlo (14 empresas)



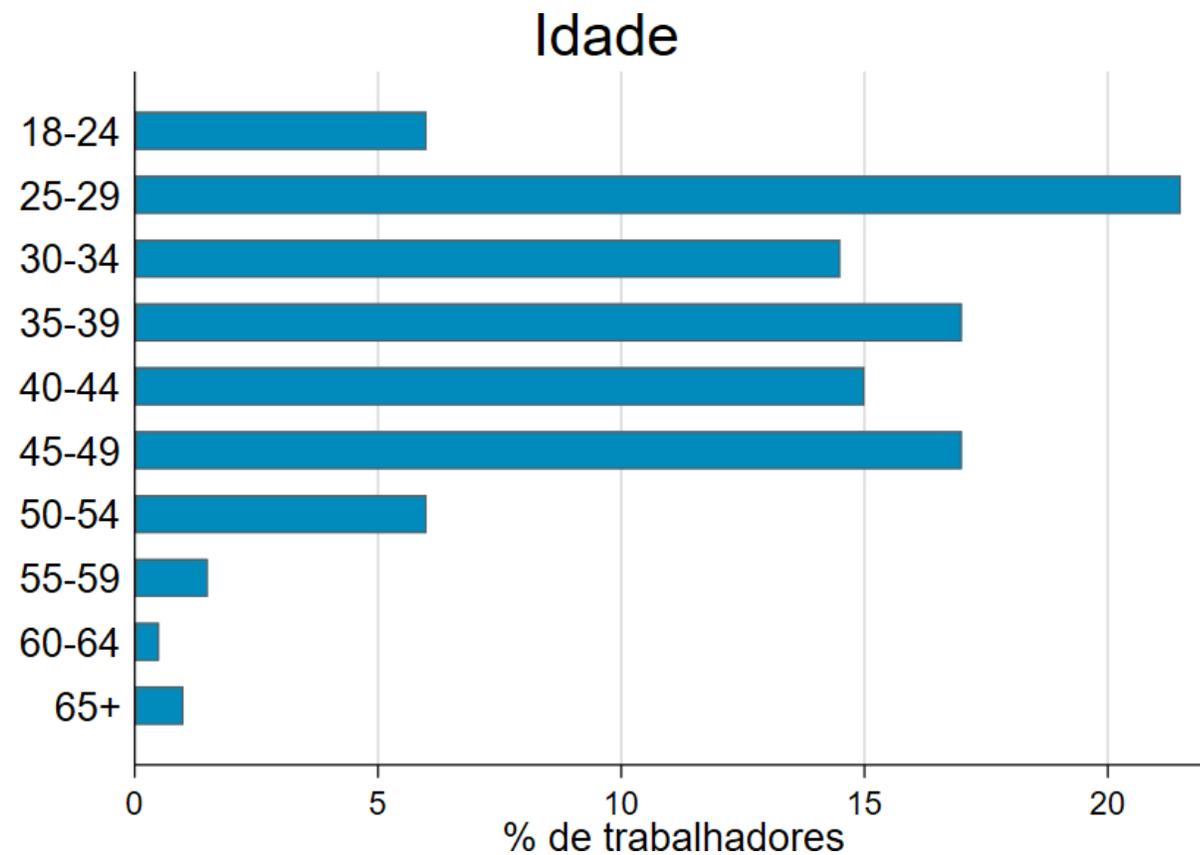
Trabalhador es CARACTERIZAÇÃO



71.5% do género feminino

Trabalhadores

CARACTERIZAÇÃO

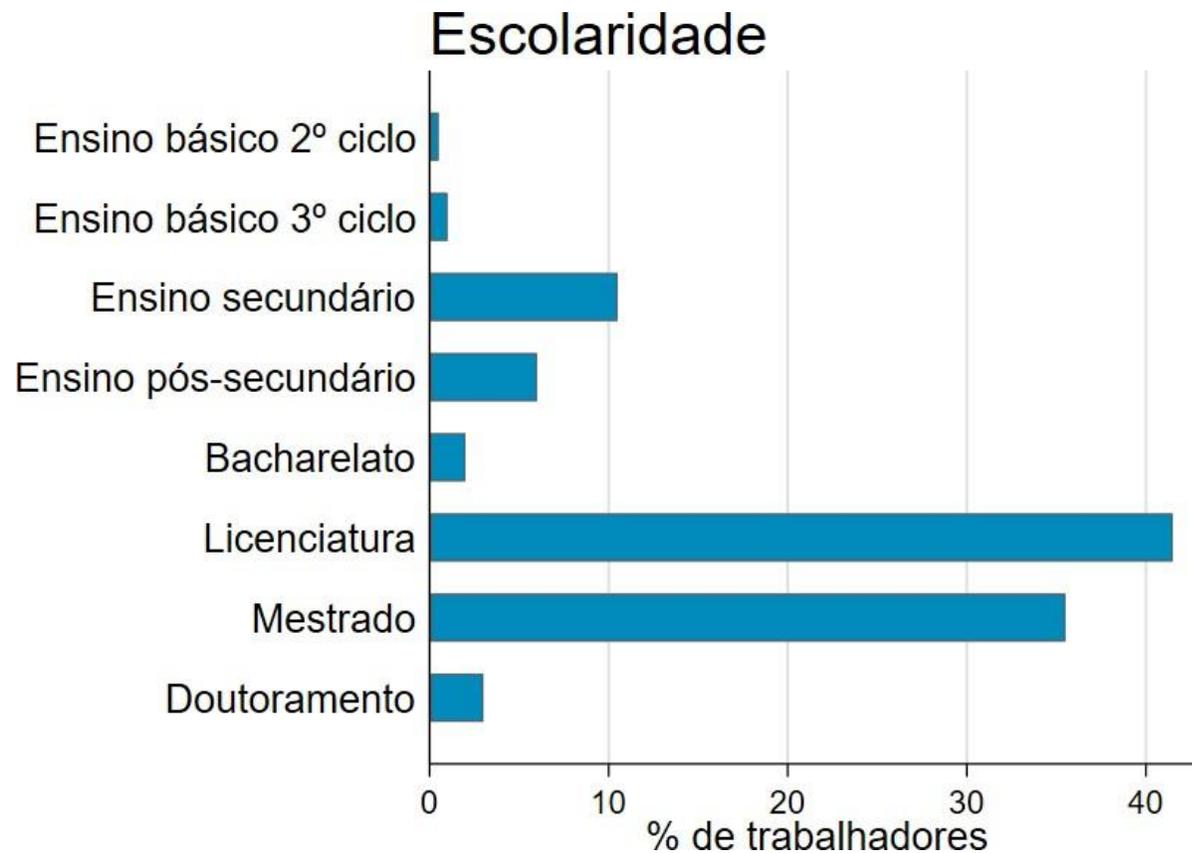


71.5% do género feminino

74% com menos de 44 anos

Trabalhadores

Caracterização



71.5% do género feminino

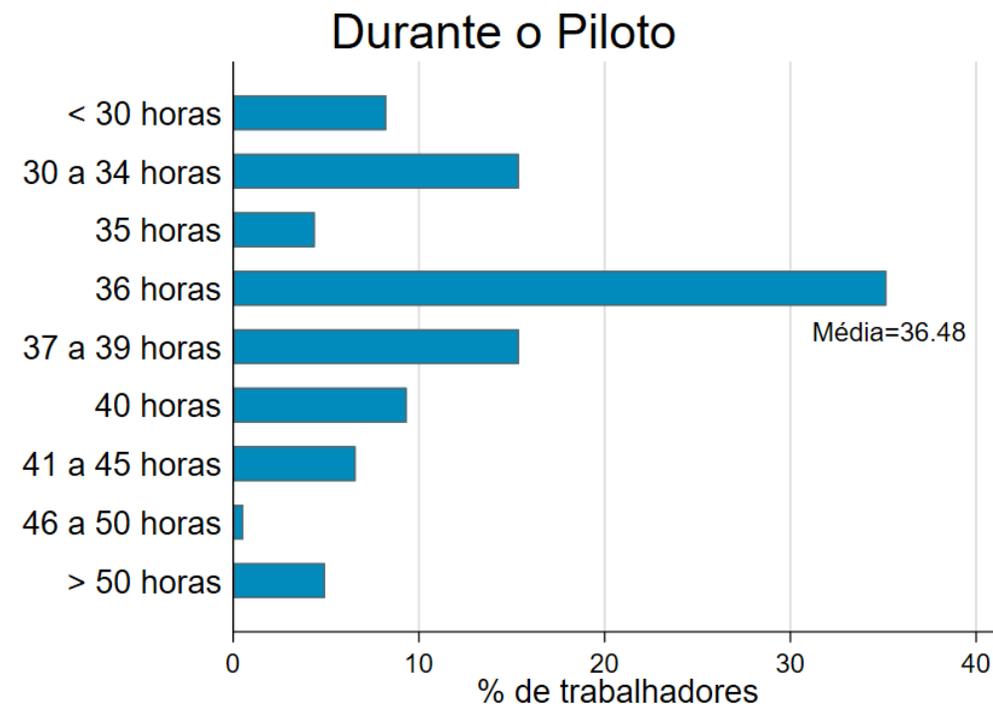
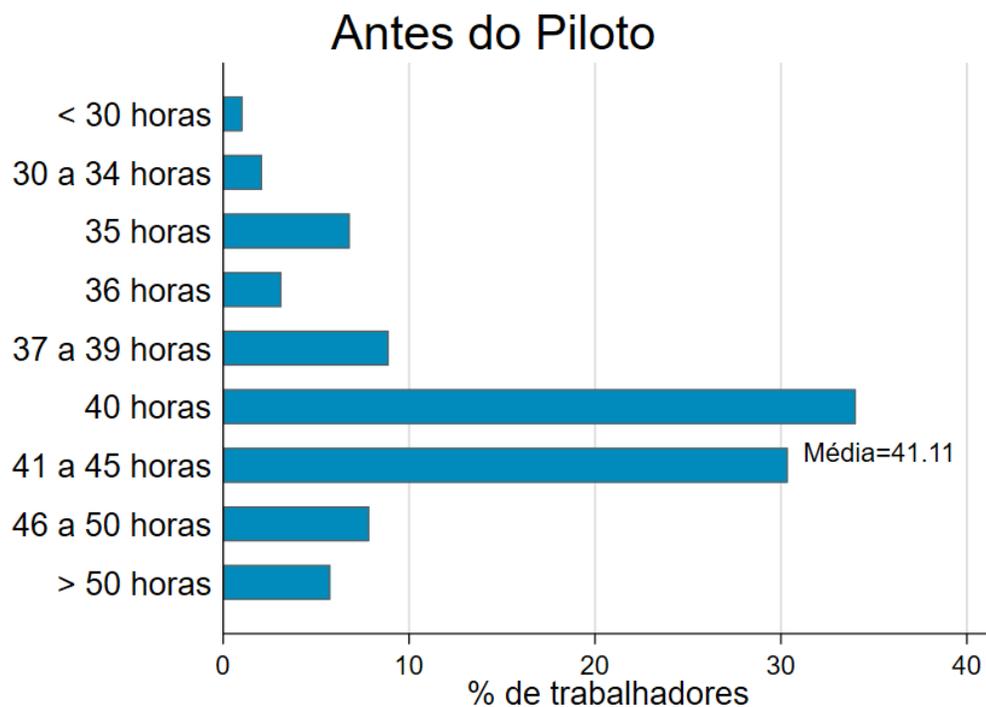
74% com menos de 44 anos

80% com curso superior

Trabalhadores

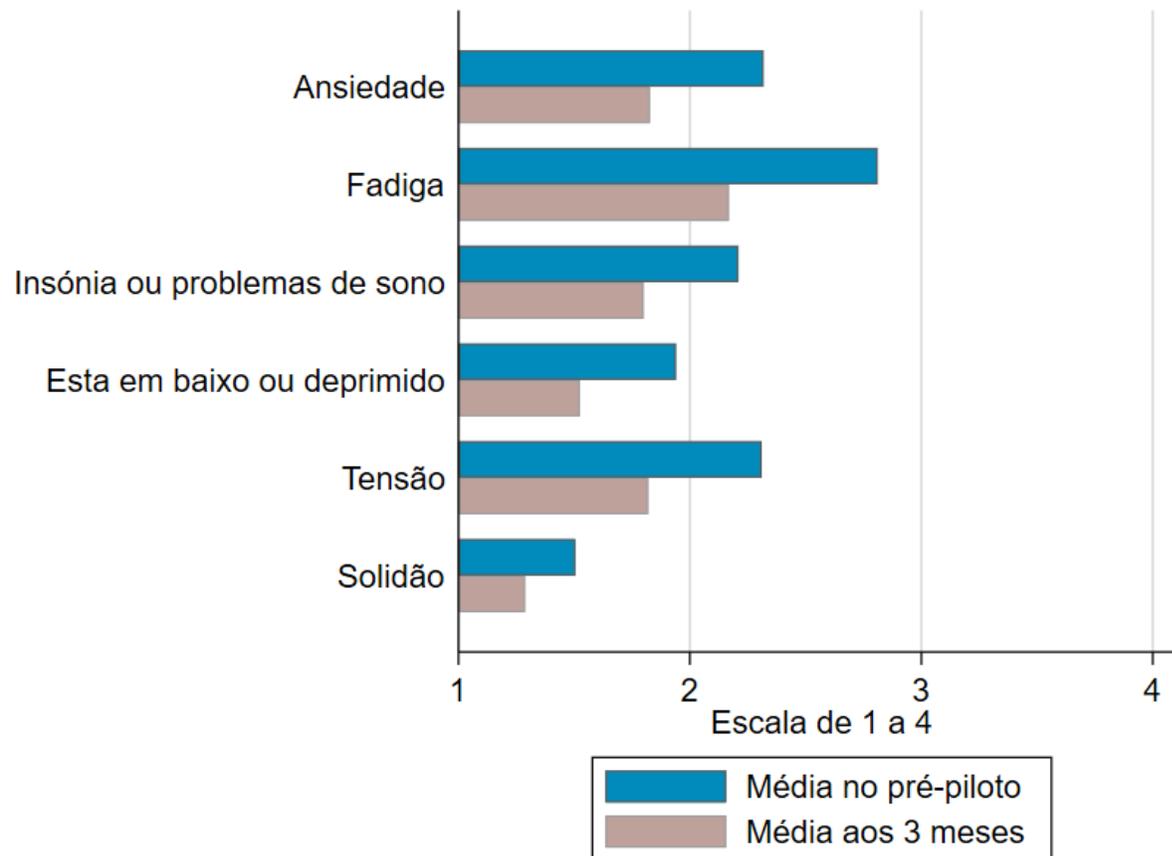
REDUÇÃO DAS HORAS EFETIVAMENTE TRABALHADAS

Redução do número de horas
semanais efetivamente trabalhadas
em 11% (de 41 para 36.5 horas).



Trabalhadores

MELHORIA DA SAÚDE MENTAL

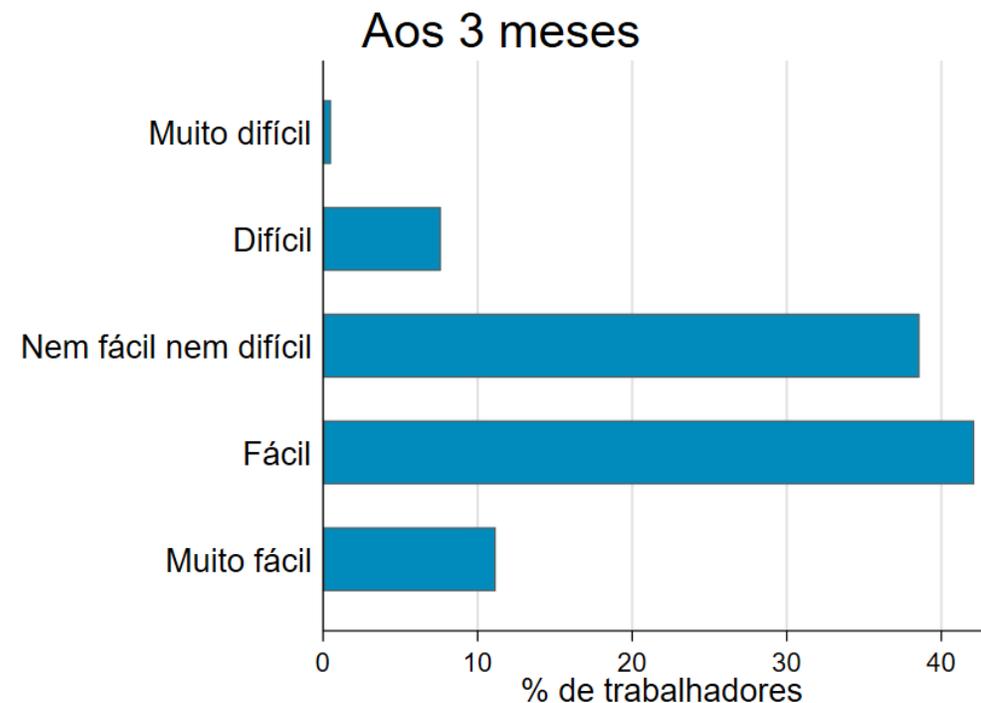
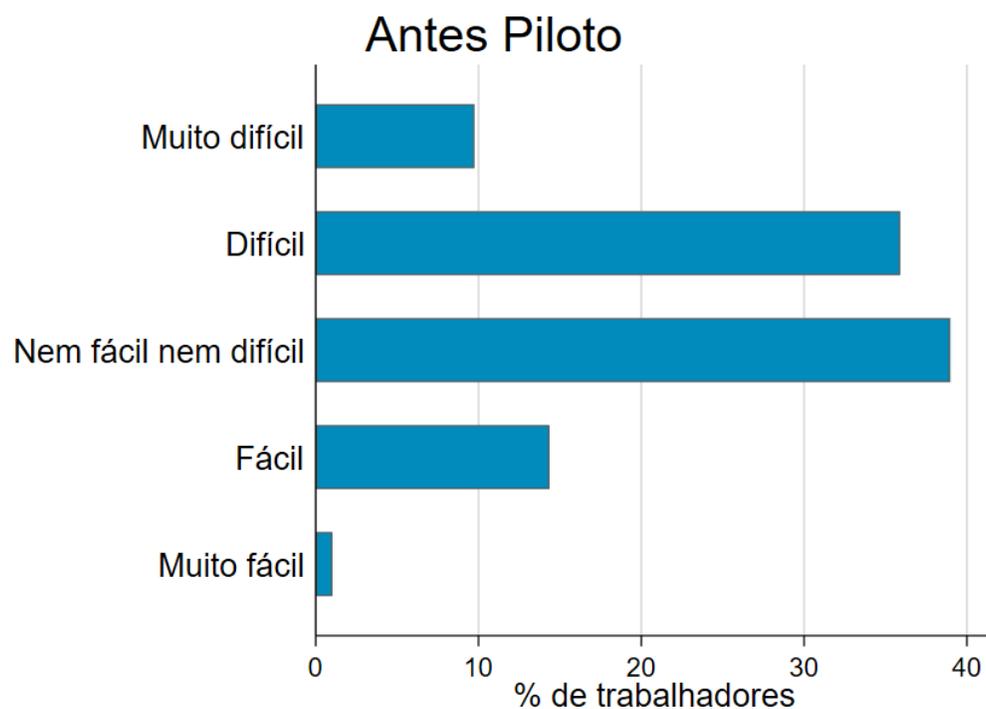


A frequência de sintomas negativos a nível de saúde mental diminuiu em 20%.

Trabalhadores

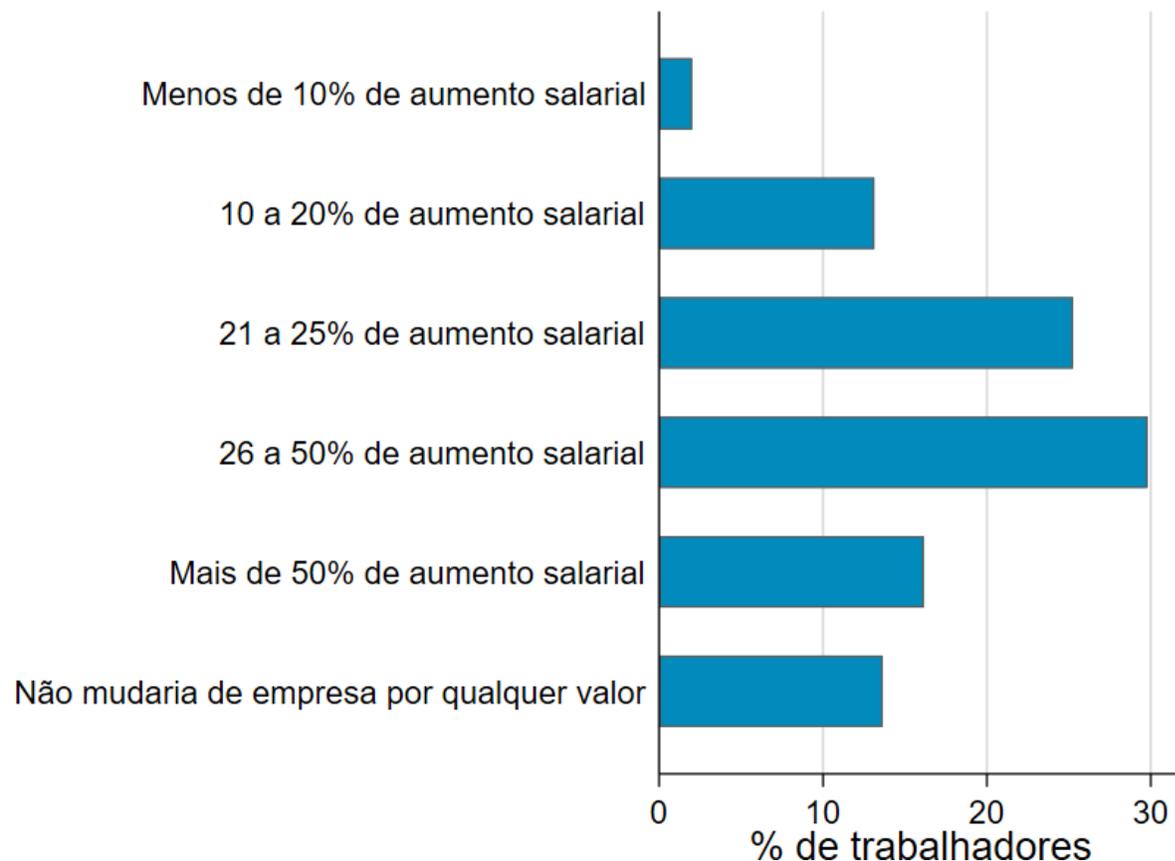
MELHORIA DA CONCILIAÇÃO TRABALHO-VIDA FAMILIAR

A percentagem de trabalhadores que sente ser difícil ou muito difícil a conciliação entre trabalho e família desceu de 46% para 8%.



Trabalhadores

VALOR DA SEMANA DE QUATRO DIAS



85% dos trabalhadores não mudaria para outra empresa com 5 dias, por menos de 20% de aumento salarial.

O que podemos ou não concluir?

Conclusões finais no Relatório Final.

- A semana de quatro dias, por muito radical que pareça, é uma prática de gestão legítima e pode solucionar problemas reais das empresas.
- Os resultados não podem ser utilizados para justificar uma implementação por legislação (os argumentos teriam de ser outros).
- Devemos encorajar mais organizações a testar a semana de quatro dias, sobretudo grandes empresas.
- Impacto positivo enorme na vida das pessoas não deve ser ignorado.

Acesso ao Relatório

[PORTUGUÊS](#)



[ENGLISH](#)



4. Interrogações jurídicas

Vários caminhos possíveis

Trabalhadores

Facilitar e\ou incentivar financeiramente trabalhadores

Empresas \
Organizações

Manter e alargar a experimentação em organizações (e.g. setor público).

Incentivar financeiramente as empresas

Parceiros sociais

Promover em sede de concertação social

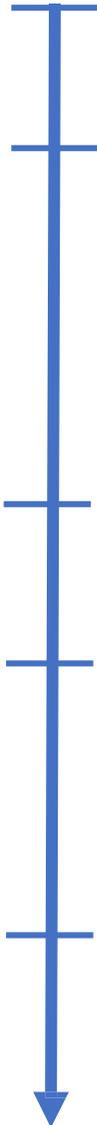
Governo

Experiência nacional de 3 meses

Legislação laboral

Instituições
europeias

Promover no seio da UE



Questões jurídicas ao nível da empresa

- Dúvidas que surgiram ao longo do projeto:
 - Qual o número de horas comunicar à SS?
 - O que acontece com o subsidio de alimentação?
 - Exceções (estágios profissionais, licença de amamentação)
 - Aumento das horas acima de 8 horas diárias (adaptabilidade e o horário concentrado)
- Enquadramento legal da prática de gestão
 - Como conseguir a flexibilidade necessária na implementação?
 - Banco de horas?

Legislação laboral

Riscos:

- Avançar depressa demais, pode rapidamente gerar uma reversão.
- Pode não gerar uma transformação económica e uma efetiva redução da semana de trabalho.
 - 35 horas => 7 horas por dia
 - 36/34/32 => semana de quatro dias

Precauções:

- Dar tempo para a implementação
- Começar pelas grandes empresas

