

O ano de 2020 ficará marcado na história como o ano da pandemia de COVID-19, no entanto, um ano passou e algumas medidas impostas durante o confinamento vieram para ficar.

Em março do ano passado, quando os primeiros casos de COVID-19 foram diagnosticados, o Governo decretou o primeiro Estado de Emergência. Ao confinar toda a população em casa e obrigar as empresas a fechar portas, o resultado foi uma recessão económica e mudanças significativas no quotidiano de todos nós.

A imprevisibilidade da situação apanhou todos desprevenidos e as empresas não estavam preparadas para atravessar uma paragem tão longa. Mas, sem sombra de dúvidas, um dos principais resultados da pandemia deveu-se a grande parte de a população ter entrado em teletrabalho, como solução de recurso para manter as empresas em funcionamento.

Atualmente, com as medidas de desconfinamento, muitas empresas conseguiram retomar à sua normalidade, contudo, até ao dia 13 de junho, a adoção do regime de teletrabalho permanece obrigatória sempre que a função desempenhada pelo trabalhador seja compatível com o trabalho remoto.

Prevê-se que, a partir de 14 de junho, a obrigatoriedade possa variar mediante a avaliação dos riscos nos diferentes concelhos e regiões, bem como, dos níveis de vacinação da população. E, assim, surgem várias questões: O que vão as empresas implementar como regime de trabalho? Poderá o funcionário optar por um modelo mais flexível? Ou como já adaptaram os seus procedimentos, irão manter o teletrabalho?

Claro está, o ponto de vista sobre o tema depende do contexto em que cada um se encontra e, diga-se de passagem, que este se tem vindo a tornar muito controverso.

Se há um ano atrás o “trabalho remoto” significava “estar preso em casa”, hoje em dia relaciona-se com “uma forma de trabalho flexível”. Esta mudança de paradigma implicou hábitos de trabalho diferentes, em localização e horário, alterações na vida social e familiar, mas também,

ao nível económico.

Vejamos que, por um lado, os custos operacionais das empresas diminuíram significativamente: as contas de água e luz baixaram, não havia necessidade de repor produtos consumíveis, de escritório ou de higiene e, também, os gastos com os incidentes diários por mera utilização de materiais foram extintos. A cereja no topo do bolo foi constatar-se que a produtividade dos trabalhadores aumentou consideravelmente com o teletrabalho, sem as típicas interrupções diárias e com a facilidade em socorrer quaisquer imprevistos (mesmo que fora de horas laborais).

Para os trabalhadores as vantagens foram claras - as poupanças, em tempo e dinheiro, com as deslocações até aos locais de trabalho e maior disponibilidade para passar tempo com a família e tratar das tarefas domésticas. Além disso, a comunidade também beneficiou com a ausência de trânsito a nível ambiental, através da drástica redução da poluição e melhoria da qualidade de vida nas cidades.

Infelizmente, nem tudo é um mar de rosas e o trabalho remoto não foi exceção. Se para as empresas, à primeira vista, parece ser só vantagens, para a saúde mental dos trabalhadores, certamente não o é.

Efetivamente, apesar dos vários

49 TRABALHO REMOTO: DO ESTRANHAR AO ENTRANHAR

Sara Vieira

“O MUNDO LABORAL ADAPTOU-SE À NOVA REALIDADE IMPOSTA DURANTE O CONFINAMENTO COM A ADOÇÃO DO TELETRABALHO. CONTRAPÕEM-SE OS PRÓS E CONTRAS EM TRABALHAR À DISTÂNCIA E A CONTROVÉRSIA IMPÕE-SE.”

relatos das vantagens do teletrabalho, este também conduziu ao desaparecimento dos limites entre o trabalho e a vida familiar, levando a cargas de trabalho bastante superiores, e à diminuição do envolvimento e entrega entre colegas e dirigentes. Tudo isto, promoveu o individualismo e, fundamentalmente, o isolamento social, que associado ao sedentarismo, são fatores que impactaram claramente o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores.

Considerando os prós e contras que resultam do teletrabalho, trata-se de um pau de dois bicos que, certamente, ainda vai fazer correr muita tinta. Ainda assim, por mais curioso que possa parecer, o estudo desenvolvido pelo Grupo Ageas Portugal e a Eurogroup Consulting Portugal, que teve como objetivo identificar as tendências emergentes do contexto de pandemia da Covid-19, observou que a maioria dos portugueses se adaptou bem ao regime à distância, sendo que cerca de 62% dos inquiridos admitiu gostar de trabalhar em casa, dando preferência, futuramente, por adotar o modelo misto. Isto é, um mix entre o ir presencialmente para o escritório e o teletrabalho, quando a profissão assim o permite e com as proporções ditadas mediante as funções dos trabalhadores.

É certo e sabido que alguns profissionais simplesmente não conseguem realizar as suas funções em teletra-

balho. Contudo, em trabalhos de tipo administrativo-burocrático ou de conceção intelectual, este regime poderá vir a ser a nova tendência. Mas, para isso, há que desenvolver novas medidas que facilitem e tornem a adoção do trabalho remoto, tanto para as empresas como para os seus colaboradores, realmente benéfico.

Deve-se utilizar ferramentas de trabalho adequadas às tarefas dos colaboradores e adaptadas às necessidades das empresas (uma vez que já não se trata de medidas temporárias para combater o confinamento). Há que calendarizar as atividades que podem ser realizadas remotamente ou presencialmente e treinar as equipas para as novas rotinas. Muito importante, é, também, consciencializar as empresas para estabelecerem políticas claras que permitam “desligar” fora do horário laboral e que assumam os custos extras relacionados com o teletrabalho, atribuindo um subsídio para o efeito.

Uma coisa é certa, se no início da pandemia se via o trabalho remoto como um bicho de sete cabeças, estranho e imprevisível (tal e qual como este vírus), agora sabe-se que é algo que se está a entranhar na vida dos portugueses e que irá aumentar no mundo laboral.

Será esta a oportunidade de se desenvolver melhores formas de trabalho? Provavelmente sim, mas a adoção de um regime remoto não deve ser imposta, e deve-se criar acordos entre ambas as partes.

Não falamos de nenhuma utopia, ainda há muito que andar, mas o caminho é promissor e colaboradores felizes tendem a obter melhores resultados. Um 2-em-1 verdadeiramente vantajoso.

