

Índice

O teletrabalho ajuda a conciliar, mas... atenção às horas	1
Trabalhar a partir de casa, do campo, ou de outro país	3

O teletrabalho ajuda a conciliar, mas... atenção às horas

Menos luzes acesas no escritório, menos azáfama, menos vozes que se interrompem umas às outras, mais lugares vazios no parque de estacionamento ... Nestes meses de pandemia, a realidade do teletrabalho mudou a rotina quotidiana de muitos locais da vida laboral, e não parece que, uma vez controlada a expansão do vírus, se regressasse às cenas do passado.

Está a acontecer em vários países europeus. Um inquérito do Morgan Stanley nas cinco principais economias da Europa Ocidental revela que, passada a primeira vaga da pandemia, só 50 % dos que trabalhavam em escritórios regressaram a estes em alguns ou em todos os dias de trabalho. Em agosto de 2020, por exemplo, 22 % dos espanhóis com empregos de colarinho branco, regressaram presencialmente ao seu posto de trabalho nos cinco dias da semana. Os seus colegas italianos, alemães e franceses fizeram-no numa percentagem um pouco inferior (18 % - 21 %), enquanto os britânicos que já iam todos os dias para a sua empresa eram mais de 40 %.

O coronavírus estabeleceu uma inflexão num fenómeno que tinha vindo a aumentar a um ritmo mais pausado. O relatório [“Telework and its effects in Europe”](#), publicado no sítio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com estatísticas de finais de 2019, constatava, por exemplo, que em Espanha e na Alemanha, a percentagem de pessoas em teletrabalho era bastante menor do que a atual (13 e 12 pontos menos, respetivamente). Os nórdicos já dominavam, com 37 % dos dinamarqueses, 33 % dos suecos e 24 % dos finlandeses a trabalhar fora do escritório.

A pandemia: o “choque” necessário?

Dado que a tecnologia – os computadores, os telemóveis, a ligação em casa e a tecnologia sem fios – estão ao alcance há já alguns anos, é de perguntar por que motivo esta prática não avançou em paralelo no norte e no resto do bloco comunitário.

Os autores do estudo atribuem-no ao facto de estar arraigada nos nórdicos uma cultura laboral mais flexível quanto à coordenação entre o trabalho remunerado e a vida privada. Essa elasticidade torna-se menos visível em países como Espanha, Grécia, Eslováquia, etc., onde predomina o *presencismo*: a perceção de que tão importante como o resultado do trabalho, é que o empregado desenvolva a sua atividade não longe do olhar supervisor do chefe.

Por outro lado, existiria a normal resistência à mudança; o receio de substituir uma dinâmica que funciona, por outra que, embora prometa, não está suficientemente testada. “Há muito de inércia no modo como trabalham as pessoas” – salienta Erik Brynjolfsson, do MIT, [citado pela rádio pública norte-americana](#) –, “e é realmente difícil mudar os processos, a cultura, a formação, os tipos de atividade laboral e as tarefas que realizam. A menos que ocorra um *choque*, as pessoas tendem a continuar a fazer as coisas pelos velhos processos”.

Segundo explica, com o apoio de estatísticas sobre produtividade, quando se introduzem novas tecnologias nos processos industriais, ela cai numa primeira fase. Mas à medida que se investe dinheiro e tempo a adotá-las, acabam por dar lucros e fazer subir a aposta. Assim sucedeu com a eletricidade: as fábricas demoraram 30 anos a adotar as máquinas a eletricidade, mas, no final, as empresas e a sociedade beneficiaram mutuamente.

Se, em 2020, era um *choque* semelhante aquilo de que se necessitava no mundo do trabalho para fazer mudanças de modelo, a pandemia foi um serviço numa bandeja.

Laços fortes, laços fracos...

Será assim tão importante a presença física, o estarem os trabalhadores perto uns dos outros, e a poucos metros do gabinete do diretor?

Para alguns, sim. O argumento é que o contacto próximo entre todos durante a jornada laboral constitui terreno propício para inúmeras ideias que potenciam a inovação. De facto, uma empresa que apostou há alguns anos no teletrabalho foi a Yahoo, mas, em 2013, acabou por recuar: “Algumas das melhores decisões e intuições saem de diálogos no corredor ou no café, de conhecer gente nova e das reuniões de equipa improvisadas”, precisou então um memorando interno.

É talvez uma das razões para que vários especialistas, como Carlo Ratti, diretor do centro de investigação Senseable City Lab, do MIT, entendam que a “morte do escritório” demora a chegar. Num artigo no [“Le Monde”](#) (22.7.2020), o investigador argumenta com a tese do sociólogo Mark Granovetter sobre o papel que desempenham em qualquer sociedade os “laços fortes” (as relações estreitas) e os “fracos” (o conhecimento surgido a partir do acaso): se os primeiros tendem a formar redes densas e sobrepostas (“os nossos amigos próximos são, muitas vezes, amigos próximos entre si”), os segundos relacionam os membros de um grupo maior e diverso.

Segundo Ratti, são os laços fracos que favorecem o contacto com novas ideias e formas de observar a realidade, o que contribui para fomentar a inovação. Cingir-se, portanto, ao intercâmbio com conhecidos através de um ecrã, consolida os vínculos fortes, mas retira oportunidade aos fracos e a todo o seu potencial.

Outros analistas, no entanto, lançam um balde de água fria aos defensores do contacto presencial como semente de inovação. Matt Clancy, da Iowa State University, recorda na revista [“The Economist”](#) (27.5.2020), o resultado de um estudo efetuado em 2017 com 500 empresas norueguesas, para medir de alguma maneira a importância da casualidade na inovação, dada a maior probabilidade de intercâmbio com outras pessoas em núcleos urbanos. A pesquisa não detetou qualquer relação entre se residir numa grande cidade e a criação de associações importantes para empreender. Não houve contactos fortuitos que as facilitassem.

Para Clancy, o facto dos trabalhadores residirem perto uns dos outros – razão pela qual a atividade económica se concentrou nas cidades – tornou-se cada vez menos relevante, na medida

em que as tecnologias de comunicação e transporte facilitam mais o acesso ao conhecimento feito à distância.

Uma oportunidade para a vida familiar

O professor norte-americano adverte essencialmente para vantagens, seja para os empregadores, seja para os empregados, que aderem ao teletrabalho. Segundo explicou a “Aceprensa”, os primeiros beneficiam de uma bolsa de trabalhadores potenciais bastante mais ampla: se a proximidade geográfica não se torna decisiva, “as empresas podem encontrar empregados distantes que estão melhor qualificados para um determinado posto de trabalho, do que o estão os trabalhadores localmente disponíveis”.

Neste sentido, haver cada vez mais pessoas em teletrabalho, facilita às empresas poderem encontrar mais mão-de-obra deste tipo, por se tornar comum. Clancy sublinha igualmente a “poupança substancial” de que desfrutam as empresas se prescindirem do aluguer de grandes espaços para escritórios em cidades caras”, e o atrativo que suscita em si mesma a oferta de trabalhar a partir de casa de modo a reter aqueles empregados que gostem desta variante.

Em relação aos trabalhadores, o emprego à distância a tempo inteiro “permite-lhes mudarem-se para zonas onde o custo de vida é inferior, ou onde podem estar mais próximos de familiares e amigos. Isto é algo que valorizam muito”, diz. O que possam retirar como benefício em poupar nas distâncias é tão apreciado, que muitos estariam de acordo em ganhar menos se com isso evitassem ter de se deslocar ao seu centro de trabalho. Algo que foi possível constatar [numa sondagem a 7000 empregados](#), realizada por dois professores de Princeton e de Harvard em 2017: 8 % dos consultados, disseram que renunciariam a 20 % do salário, se se lhes permitisse ficar em teletrabalho.

Ressoa em tudo isto o eco de um conceito em voga: conciliação. A autora e psicanalista norte-americana Erica Komisar, comentou à “Aceprensa” que o teletrabalho “deu às famílias e, nomeadamente, às mães de crianças pequenas, a oportunidade de estarem presentes física e emocionalmente para confortarem os seus filhos quando estão tensos, para brincar com eles e alimentá-los. Ao reduzir-se o *stress* causado pela separação, a criança pequena ganha em segurança emocional e em resiliência perante novas situações de pressão que venham a surgir no futuro. Além disso, reduz-se o impacto da depressão pós-parto naquelas mães, para quem implica um conflito ter de deixar o filho em casa e ir trabalhar”.

Desta abordagem laboral aos trabalhadores – neste caso, às mães – haveria um proveito colateral no aumento da produtividade. Acrescenta Komisar: “A felicidade esteve sempre relacionada com a produtividade do trabalho. Quando os empregados se sentem bem tratados e experienciam a empatia dos seus

empregadores, mostram mais lealdade e compromisso com as suas empresas”.

Mais produtivos ou mais receosos?

O aumento da produtividade é, de entre as razões favoráveis ao teletrabalho, uma das que mais se referem. [Um estudo da Universidade de Stanford](#), de 2013, aborda o exemplo do *call center* de uma agência de viagens na China. Entre as descobertas dos investigadores, encontra-se o facto de que aqueles que trabalharam a partir de casa, efetuaram mais telefonemas do que aqueles que o fizeram a partir dos locais da empresa, e os dias de baixa médica diminuíram.

Quanto a números, a empresa passou a ter receitas de mais 375 dólares por trabalhador; houve uma poupança por cada um, de 1250 dólares em gastos de escritório, e de 400 dólares devido à diminuição das baixas voluntárias.

A tranquilidade de que desfrutam os empregados a partir do lar, responderia por um terço das causas da melhoria destes números. Mas nem todo o impulso à produtividade brota espontaneamente da paz e alegria do trabalhador. Os dois terços restantes assentam no prolongamento dos seus horários laborais no lar, onde os limites podem ser mais difusos.

Durante a pandemia, com o teletrabalho encarado quase mais como “mandato” do que como opção, as linhas esbateram-se adicionalmente: a afirmação de que longe do escritório se pode ser tão ou mais produtivo do que neste, teria induzido muitos a trabalhar a qualquer hora para, num contexto económico tão sombrio, afastarem a possibilidade do despedimento. Segundo a [“The Economist”](#) (12.9.2020), mais de 50 % dos trabalhadores norte-americanos, disseram recetar pelo seu emprego por causa da catástrofe epidemiológica.

Reciprocidade mal compreendida

São necessárias regras claras e fazer com que se cumpram, tendo em conta que quando a covid-19 tiver passado, o teletrabalho continuará a estender-se previsivelmente, e deve ultrapassar os escolhos detetados durante todo este tempo.

Entre eles, a noção de muitos empregadores de que, pelo facto do trabalhador estar em casa, podem contar com ele a qualquer hora. No estudo do teletrabalho na Europa antes mencionado, aludia-se a uma sondagem realizada, em 2013, a empresários alemães: 28 % deles esperavam que os seus trabalhadores estivessem disponíveis para trabalhar além do horário acordado; 19 %, que o estivessem durante as noites da semana;

17 %, também aos sábados e domingos, e 4 %, igualmente nas férias.

Em vários países europeus já existe legislação para pôr cobro a isto – uma das mais recentes é a de [Espanha](#) (“Aceprensa”, 6.10.2020) –, mas isso não impediu que as horas extraordinárias dos que estão em teletrabalho ultrapassem em muito as dos que trabalham presencialmente. No caso dos homens, são mais 10 % as dos primeiros do que as dos segundos, segundo dados de 2015. Tão-pouco se evitou que essas horas fiquem sem pagamento – aconteceu a 80 % dos britânicos que trabalhavam nessa modalidade –, o que “aumenta a sensação de culpabilidade por deixar para lugar secundário os assuntos do lar”.

Muitos trabalham mais horas e mais intensamente – comenta a professora Esther Canonico, da London School of Economics – “porque o encaram como um benefício que lhes dá a empresa; por isso, tentam corresponder e trabalham mais tempo. Já que estás em casa, trabalhas mais horas. Há quem, inclusivamente, se sinta culpado por estar em casa, enquanto os outros estão no escritório. Mas com a covid-19 isso vai mudar, pois se muita gente está em teletrabalho, já não existe esse sentimento de ter de dar mais à empresa”.

Acrescenta: “Tem de se fomentar a cultura da confiança; tem de se confiar em que os empregados trabalham quando não são vistos, algo que é difícil em muitas culturas. Deve criar-se um sistema que avalie o trabalho de uma pessoa com base no resultado, não com base nas horas que está no posto de trabalho. E que haja flexibilidade; que não se penalize quem trabalha a partir de casa”.

L. L.

Trabalhar a partir de casa, do campo, ou de outro país

A extensão do teletrabalho incide já em decisões como a de onde residir.

Até o coronavírus ter encerrado em casa muitas pessoas durante uma série de meses, a modalidade do teletrabalho era vista com uma certa suspeita pelos empregadores. Mas essa atitude mudou: em julho último, a Alphabet informou que os seus trabalhadores não regressariam ao escritório até ao verão de 2021. O Facebook, que quer passar a maior parte da sua atividade para teletrabalho durante os próximos dez anos, também indicou ao seu pessoal que voltariam pela mesma altura (muitos dos seus empregados têm vontade de ficar em casa: segundo

uma consulta interna, 40 % deles gostariam muito de estar em teletrabalho a tempo inteiro).

Ora, estando a trabalhar num sítio que não o escritório e a cumprir os mesmos objetivos de produtividade como se estivessem presentes, muitos acharam desnecessário continuar a pagar os elevadíssimos alugueres das casas existentes na zona da Baía de São Francisco, onde se localizam várias tecnológicas, e foram em busca de cidades ou áreas com menores preços.

O sítio "[The Henchinger Report](#)" observou estes fluxos populacionais e calculou os aumentos de população nos lugares de destino: da primavera de 2019 à de 2020, as cidades californianas de Santa Maria e Santa Bárbara atraíram fundamentalmente pessoas provenientes de Los Angeles, o que fez aumentar a imigração em 124 %. Por sua vez, Louisville (Kentucky) recebeu essencialmente nova-iorquinos e cresceu 113 % nesse índice, enquanto Burlington, no Vermont, que se converteu na "capital nacional do trabalho a partir de casa", atraiu sobretudo habitantes de Boston (Massachusetts), para um aumento de 103 %.

Longe, sim; mas com ligação

As migrações e outros movimentos estão a deixar um registo no setor da compra e venda e do aluguer de habitação. O "The Wall Street Journal" (19.11.2020) [referiu](#) que, nos EUA, a pandemia e o teletrabalho estão por detrás do grande interesse na aquisição de casas unifamiliares fora das grandes cidades, em busca de mais espaço.

Os preços de venda, portanto, encontram-se em alta. E, com eles, [igualmente os alugueres nos sítios de destino](#). Mas estes baixaram onde se foi embora quem labora em teletrabalho. Na área da Baía de São Francisco, fizeram-no pela primeira vez em muitos anos: os andares de um dormitório, por exemplo, caíram 11 % em julho de 2020, comparativamente a julho de 2019. Alguns analistas asseguram que se houver uma saída de 5 % dos residentes com emprego, haveria uma alteração em massa no mercado.

A tendência não acontece unicamente nos Estados Unidos... Em França, um estudo publicado em maio do ano passado pelo portal imobiliário SeLoger, revelou que 38 % dos que queriam comprar casa admitiam obtê-la longe das grandes cidades, e com o requisito de um quarto extra para o teletrabalho. Na Alemanha, também cresceu o interesse pelas casas rurais desde que começaram as restrições de mobilidade: em finais de novembro de 2020, 12 % dos residentes em cidades, disseram à ImmoScout24 que já não queriam viver nessas urbes e que preferiam as zonas campestres.

Mas há outra opção: ir para outros lugares do mundo. É o que fazem os "nómadas digitais", a quem basta ter um dispositivo com acesso à Internet. Muitos vão para lugares de natureza exuberante ou de grande relevo histórico e cultural, onde podem estar em teletrabalho e receber o salário próprio do sítio de origem.

Países como Geórgia, República Checa, Alemanha, Barbados, etc., favorecem esta modalidade. Em agosto último, a Estónia anunciou a criação de um visto de nómada digital de até 12 meses, que pode obter quem demonstre que trabalha para uma empresa no estrangeiro ou é *freelancer*, e que recebe pelo menos 3504 euros mensais. Mais recentemente, a Islândia anunciou a criação de uma licença de um semestre de duração para os estrangeiros que estejam em teletrabalho.

Desde que haja um bom serviço de tecnologia sem fios nesse local, o interesse está garantido.

L. L.