



José Coelho, engenheiro de software, 27 anos, trabalha a partir da Camacha, na Madeira rural

Há quem mude de emprego para manter teletrabalho

Gozando da maior abertura do sector tecnológico, Samuel e Joana mudaram-se para Coimbra, Sérgio está entre Lisboa e o Alentejo, José entre a Madeira e o Porto

Reportagem

Ana Cristina Pereira

Há quem tenha mudado de emprego para garantir que pode continuar em teletrabalho para lá da crise de saúde pública. Samuel Pinto e Joana Fernandes moravam num apartamento do centro de Lisboa. Agradava-lhes a proximidade dos amigos, a oferta cultural, a facilidade de viajar, mas há um ano, com o nascimento do filho, as suas prioridades alteraram-se: queriam casa com espaço exterior, creche a preço comportável, família por perto. Procuraram empresas que os deixassem ficar em teletrabalho.

Antes da covid-19, Joana geria projectos a partir de um escritório e Samuel trabalhava dados a partir de outro. Podiam fazê-lo em casa, mas, como diz Sara Falcão Casaca, professora do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa e vice-presidente do Conselho Económico e Social, em Portugal, em vários sectores, valoriza-se “a prestação de trabalho presencial, compatível com a supervisão e o controlo directo”.

Naquela altura, a teletrabalho abrangia apenas 6,5% da população empregada. Com a necessidade de travar o contágio, tornou-se obrigatório sempre que possível. No final do segundo trimestre de 2020, alcançava 23,1%. No terceiro, já com menos restrições, desceu para 14%. No início deste ano, com a nova

vaga, voltou aos 20,7%. Esta sexta-feira, tirando os concelhos de risco elevado, deixou de ser obrigatório, embora se mantenha recomendado.

A pandemia é que obrigou o casal, de 33 anos, a experimentar o trabalho remoto. Percebeu que, se continuasse assim, poderia mudar-se para onde fazia mais sentido: uma casa no campo, nos arredores de Coimbra, perto dos pais de Samuel. “Ajuda ter família próxima para dar apoio extra”, diz ela. Joana despediu-se da indústria farmacêutica e encontrou no sector das novas tecnologias da informação e da comunicação (IT) um trabalho remoto a 100%. “Faço mais a parte da comunicação com os clientes. Não tenho de ir ao escritório.” Samuel já estava na IT.



Toda a gente passou o último ano e meio a trabalhar remotamente e o negócio continua a ser forte

Dalia Turner

Directora de Recursos Humanos da Feedzai

Procurou um emprego aberto à mudança.

A Feedzai, empresa empenhada em combater *cybercrime* através de inteligência artificial, tem escritórios em Lisboa, Coimbra e Porto e estava a alargar a sua política de flexibilidade. “Ainda não está definido como vai ser, mas será algo misto”, diz Samuel. “Vou trabalhar em casa, irei ao escritório, em Coimbra, farei viagens para encontrar colegas no Porto ou em Lisboa.”

“Toda a gente passou o último ano e meio a trabalhar remotamente e o negócio continua a ser forte”, esclarece a directora de recursos humanos, Dalia Turner. “Decidimos que estamos abertos ao talento. Há talento por todo o lado e as pessoas podem querer viver em qualquer lado, mas achamos que é importante ter encontros cara a cara pelo menos um ou dois dias por semana.”

José Coelho, por exemplo, foi contratado em Abril e está na Camacha, na Madeira rural. “A minha ideia é mudar-me para o Porto, mas não enquanto a pandemia durar”, diz aquele engenheiro de *software*, de 27 anos. Agradava-lhe ter liberdade para trabalhar no escritório ou em casa, no Porto ou na ilha, onde tem pais, irmãos e sobrinhos e o clima é outro. “Conseguimos relaxar mais.”

Com a pandemia, vários funcionários deixaram as casas que habitavam quando iam quase todos os dias ao escritório a Lisboa, Coimbra ou Porto. “Estão em Viseu, no Alentejo ou no Algarve e vão querer continuar a trabalhar remotamente”, afirma Dalia.

A pandemia apanhou, por exemplo, Sérgio Carvalho com a mulher no centro de Lisboa. “Nesta nova dinâmica de não haver saídas para concertos, jantares, sentimos necessidade de ter um espaço maior.” Não era só uma certa “sensação de claustrofobia”. Era um sentimento de insegurança. “Numa cidade, há mais gente, maior exposição ao vírus. Isso não ajuda a ter estabilidade emocional.”

Mudaram-se para a casa comprada a pensar em férias e reforma no Alentejo. E é fácil garantir distância. E separar vida profissional da pessoal. É largar o computador e ir plantar batatas ou regar coentros. “Enquanto não houver imunidade de grupo, vamos continuar na realidade remota”, diz o director de pesquisa da empresa com escritórios em vários países, de 38 anos.

Vários estudos sugerem que, se pudesse, muita gente continuava em teletrabalho. Um estudo do Observatório da Sociedade Portuguesa indicava que entre 27 e 30 de Março apenas 41,4% dos mil inquiridos no ano anterior continuavam em teletrabalho e que,

desses, 80,4% desejavam manter-se assim. Não é a panaceia. Sara Falcão Casaca elenca vantagens (menos tempo gasto em deslocações, maior autonomia na gestão dos tempos, maior produtividade) e desvantagens (tendência para a intensificação do trabalho, diluição das fronteiras entre vida profissional e vida pessoal, isolamento, fragilização das condições de saúde) e defende um regime misto. “É no espaço de trabalho colectivo que podem ser asseguradas e vigiadas as condições de trabalho em igualdade, a saúde ocupacional, que estão presentes as oportunidades de socialização profissional e de partilha espontânea de conhecimento...”

Para já, mesmo em empresas abertas como a Feedzai, é difícil prever o futuro. “Precisamos de tempo para perceber quantas pessoas querem mesmo voltar”, diz Dália. “Há pessoas que estão muito satisfeitas por voltar e pessoas que estão hesitantes. Talvez algumas queiram ir muito para o escritório agora, porque estão há muito tempo em casa, e depois diminuem a frequência.”

“É um tema onde haverá situações muito diferenciadas”, sublinha o sociólogo Elísio Estanque, investigador do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. “É preciso que haja cuidado nos levantamentos e diagnósticos que estão a ser feitos em áreas distintas.” Parece-lhe “natural” que “nos sectores mais qualificados e mais familiarizados com o digital” haja abertura para manter o trabalho remoto como uma opção. “Não se pode é generalizar”, adverte. “Há sectores, por exemplo, nos *call center*, onde a precariedade tem vindo a aumentar. A tentação para o controlo minucioso das tarefas e dos tempos é grande. E é preciso que o legislador salvaguarde alguma segurança e algum espaço de direitos a quem presta serviços a essas plataformas e empresas.”

Para José Coelho, “a palavra-chave é flexibilidade: toda a gente tem um método de trabalho diferente; uns gostam de trabalhar no escritório, outros em casa”. “Não me admira se embarcarmos nos próximos cinco a dez anos numa realidade de trabalho presencial opcional”, concorda Sérgio, chamando a atenção para as assimetrias regionais, o despovoamento do interior, a pressão nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto. “Acho que vai ser bom para as economias locais porque vai trazer pessoas de volta a sítios mais pequenos”, corrobora Samuel. “É importante parar e pensar um pouco na nossa vida”, achega Joana. “Se as cidades maiores não estão a funcionar, temos de pensar noutras opções.”