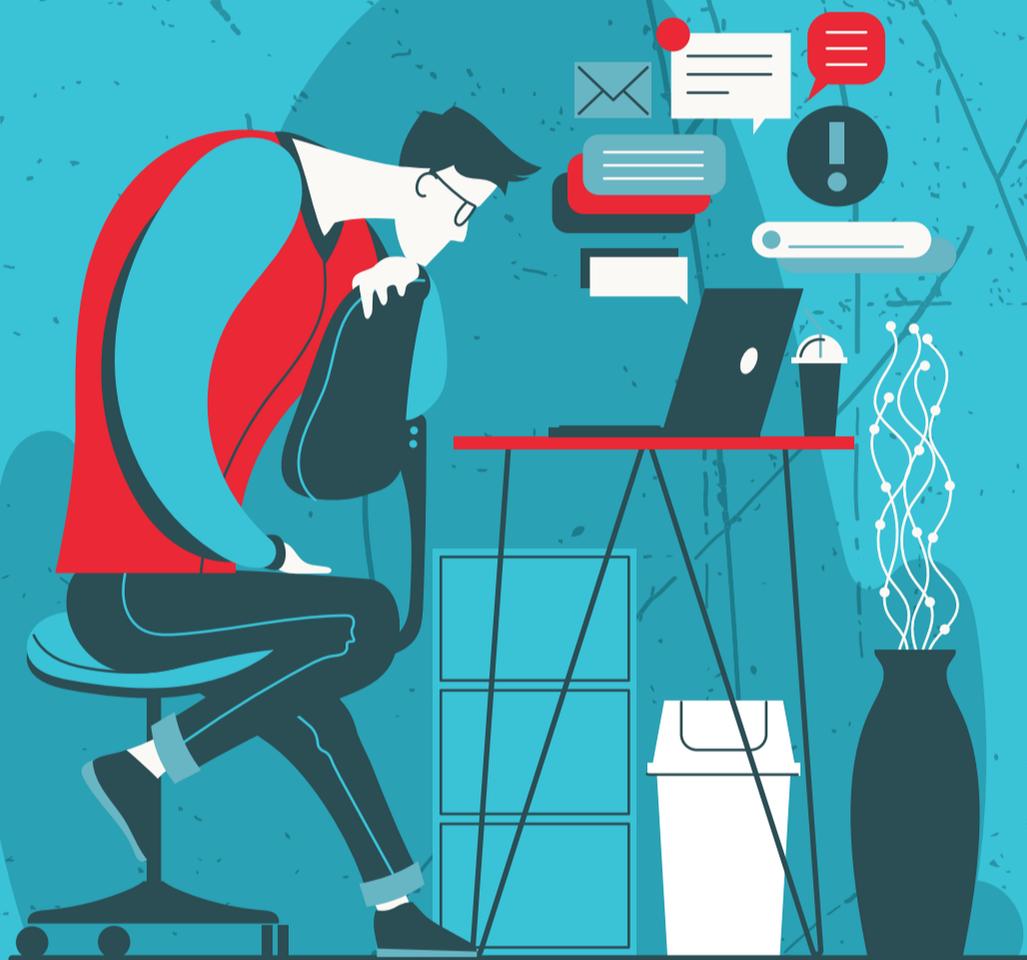




ESPECIAL



FUTURO DO AMBIENTE DE TRABALHO

O MUNDO NÃO VOLTARÁ A SER COMO ANTES

A pandemia de Covid-19 está a ter um impacto significativo na sociedade e na economia. O teletrabalho veio para ficar, graças às novas tecnologias, mas as mudanças na forma como trabalhamos não se ficarão por aqui. Conheça as grandes tendências que vão definir a forma como trabalhamos e os desafios que trazem para as empresas e para os seus colaboradores.

EMPREGO

Distanciamento e teletrabalho obrigam escritórios a mudar ● II

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

As métricas que mostram se o mérito está lá (ou não) ● IV

IMOBILIÁRIO

Teletrabalho promete mudar a forma como se compra casa

Especialistas acreditam que o teletrabalho vai ter impacto no sector, pois passará a ser possível viver longe das grandes cidades, sem desistir da carreira. ● V

FÓRUM

Vamos trabalhar de forma mais eficiente e ter melhor qualidade de vida? ● VI

EMPREGO

Distanciamento e teletrabalho obrigam escritórios a mudar

Ordem dos Psicólogos e empresas de recursos humanos defendem cada vez mais o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

MARIANA BANDEIRA

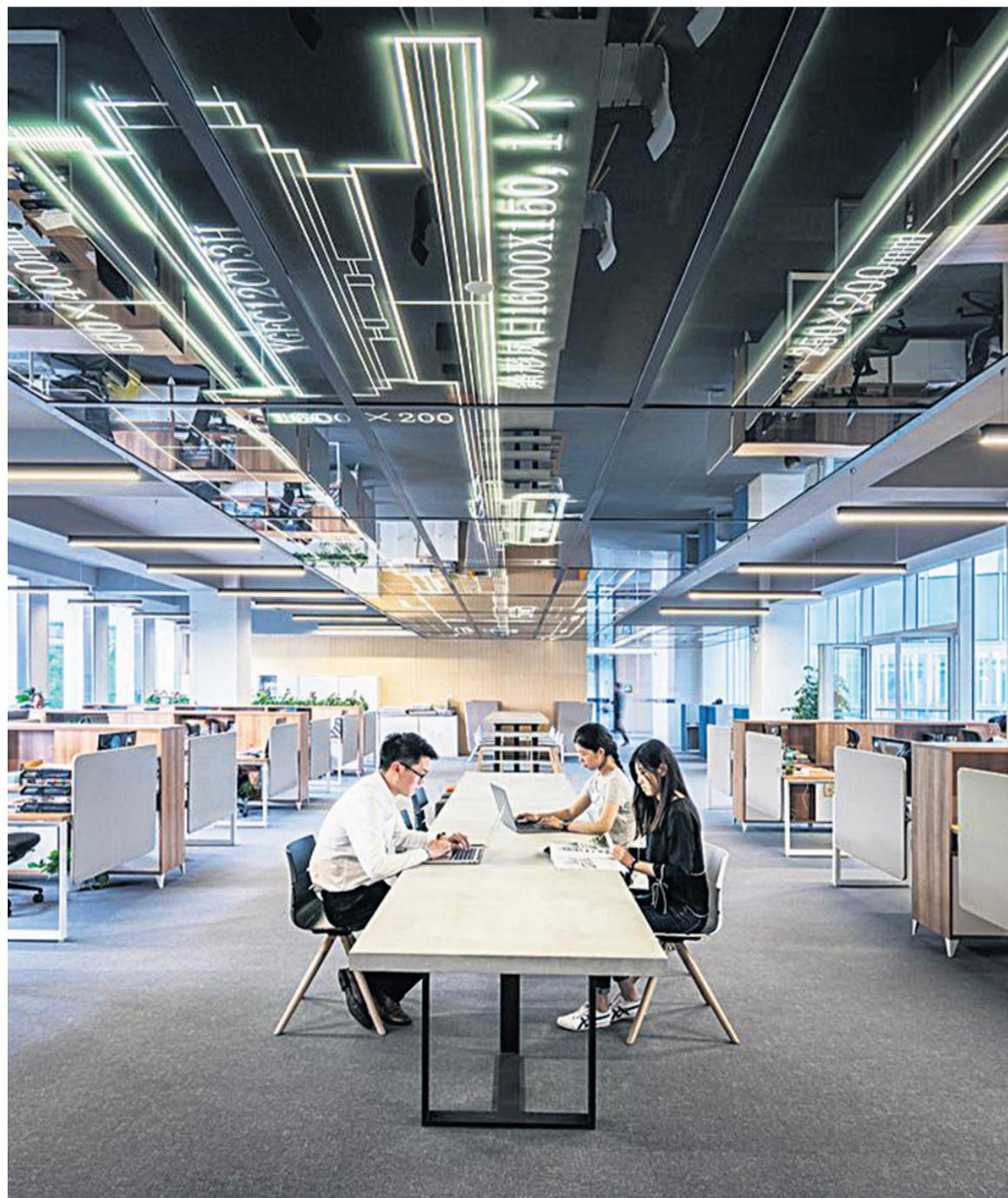
mbandeira@jornaleconomico.pt

Se a pandemia alterou a noção de vida social e de presença física, restringindo o contacto entre as pessoas quase ao essencial, essa reformulação reflete-se indubitavelmente na organização dos espaços e das metodologias de trabalho. A alteração já é notória nos restaurantes e lojas que regressaram à atividade e acentuar-se-á quando a economia reabrir por completo e os colaboradores voltarem aos escritórios das empresas. A partir de junho, abre-se um precedente nos ambientes de trabalho, que não passa só pela caixa com máscaras e dispensador de álcool gel à entrada.

A Ordem dos Psicólogos Portugueses caracteriza a “normalidade” do local de trabalho como “miragem”, devido às medidas de contingência que terão de continuar até que haja uma vacina para a Covid-19. “No entanto, após um período de confinamento em que se ajustaram muitos processos de trabalho e muitos colaboradores experimentaram, talvez pela primeira vez, o teletrabalho será de esperar que os níveis de autonomia vivenciados e que as práticas de liderança apoiantes que assim o possibilitam se mantenham ou sejam incrementadas”, diz ao Jornal Económico (JE) Teresa Espassandim, membro da direção da Ordem.

“Desde a reorganização do espaço de trabalho, às reuniões internas e externas, às pausas para café e almoço, à forma como socializamos com colegas, fornecedores, clientes, tudo muda. As empresas impõem regras mais rígidas na limpeza dos espaços, na organização dos postos de trabalho e do estado de saúde dos seus funcionários. Se no pré-Covid-19 era comum trabalharmos com uma ligeira constipação, no pós deixará de ser uma realidade”, realça Vânia Borges, diretora de Recursos Humanos (RH) da Adecco.

A consultora imobiliária JLL tem estado a acompanhar vários clientes em projetos de *workplace strategy*, tendo em conta que tem tido “muitos interessados” em perceber como é que a massificação



do trabalho remoto pode resultar numa abordagem diferente ao funcionamento das empresas e escritórios. “Poderemos, em alguns casos, assistir à tentativa de otimização das áreas de trabalho, apenas possível pela implementação de políticas de teletrabalho e de partilha de secretárias”, diz Caetano de Bragança, responsável por esta área em Portugal. O executivo defende a maior utilização de espaços de coworking, cafés, esplanadas, bibliotecas, jardins ou mesmo escritórios de outras empresas,

numa ótica de economia partilhada. “Os escritórios terão que ser vistos como ferramentas que criam contextos potenciadores da cultura das empresas, espaços humanizantes virados para a colaboração, sociabilização, bem-estar físico e emocional, para ‘vermos e sermos vistos’. Isto porque as pessoas não precisarão de ir ao escritório diariamente para estarem a trabalhar”, argumenta.

E mais: transformam a casa em escritórios de consultoras, redações ou escolas. A Ikea Portugal

confirma que verificou um aumento na procura de artigos/itens de arrumação, organização e mobiliário de escritório desde o início de março. “As cadeiras de escritório são um bom exemplo disso. Todos temos uma cadeira que utilizamos para nos sentarmos à secretária, mas a diferença é que, para trabalharmos tantas horas sentados, é essencial ter uma cadeira confortável e que nos ajude a manter uma postura correta ao longo do dia. As pessoas começaram a perceber isso com o passar

do tempo em quarentena, o que se refletiu naturalmente na procura deste tipo de soluções”, afirma Cláudio Valente, gestor de Pessoas e Cultura da retalhista. “Se esta crise pandémica que estamos a viver nos veio ensinar algo foi que a nossa casa é o lugar mais importante do mundo”, garante. A empresa sueca mostra-se adepta do *home office*, mas alerta para a necessidade de união e troca de experiências presenciais.

Tendo presente que as tecnologias e as plataformas de colaboração vieram para ficar, também os psicólogos advertem que estas ferramentas não podem ser utilizadas para controlar os funcionários, nem como estratégia para exigir mais do que aquilo que são capazes. A diretora de RH da empresa de recrutamento Kelly Services concorda: “Há uma linha muito fina, que é muito fácil de transpor, e que pode comprometer a qualidade de vida quando temos o trabalho literalmente nas nossas mãos e somos tomados por pensamentos supostamente inocentes, como ‘respondo só a mais este email’”. Vanda Brito admite que ainda é cedo para perceber em concreto as consequências a longo prazo que esta situação teve, porém considera que “as hierarquias estão mais diluídas” e os grupos de trabalho assumiram particular importância, tornando-se mais “decisivos na tomada de decisão que também ela tem que ser rápida e certa”.

A tecnológica HPE (Hewlett Packard Enterprise) foi uma das empresas que apresentou recentemente uma solução para trabalho remoto, neste caso uma *as-a-service* de infraestrutura de desktop virtual. João Moro, porta-voz em Portugal, refere que tiveram de responder tanto a pedidos de PME como de multinacionais, do ramo financeiro, comércio, indústria e serviços e aproveita para lançar um conselho aos gestores: “Para obter qualidade e eficiência superiores, as empresas têm obviamente de garantir as condições tecnológicas adequadas para as diferentes funções dos seus colaboradores e fazer o acompanhamento necessário, que pode incluir formação e assistência técnica”. ●

TELECOMUNICAÇÕES

Como o 5G vai mudar o trabalho

Além da maior conectividade, toda a experiência dos internautas será transfigurada com a rede móvel de quinta geração. Empresas de telecomunicações explicam que a transição não será imediata.

O processo de rede móvel de quinta geração (5G) em Portugal está suspenso, mas o Governo garante que “haverá condições” para retomar entretanto a migração da TDT na faixa dos 700 MHz de frequência. Entretanto, as operadoras garantem que estão a trabalhar nas infraestruturas e pilotos capazes de receber esta tecnologia. Se para a experiência de conectividade das consumidoras e dos *gamers* o 5G afigura-se transformador para a dos trabalhadores, do setor financeiro à construção civil, não será diferente. Até a telescola e a telemedicina, que hoje - pelo menos, em Portugal - são utilizadas apenas em circunstâncias necessárias, irão adquirir outra importância nos quotidianos, uma vez que a rede terá mais velocidade e cobertura, inclusive em zonas predominantemente mais rurais, onde a qualidade ou rapidez dos serviços de comunicações não é tão boa como

nas regiões urbanas, conforme confirmaram recentemente os relatórios da Autoridade Nacional de Comunicações (Anacom) sobre o Alentejo e o Norte. Porém, a transição não será imediata.

“Deverá acontecer gradualmente ao longo dos próximos cinco anos, permitindo não só o teletrabalho como o conhecemos atualmente, mas também fazendo com que este evolua para cenários que não imaginávamos serem possíveis, como, por exemplo, engenheiros civis a visitarem obras a partir de suas casas, através de aplicações de realidade virtual ou aumentada que exigem ligações com tempos de resposta muito baixos, algo que só o 5G pode oferecer”, explica fonte oficial da Vodafone ao Jornal Económico (JE).

Para a Altice Portugal, a agilidade e rapidez “são características que se vão assumir como essenciais para a experiência que se vi-

verá após o lançamento do 5G, uma vez que esta será uma rede muito mais exigente no que respeita ao volume de informação”. “A transição para a quinta geração móvel será mais revolucionária do que foi a mudança para o 4G. Não se trata apenas de um *upgrade* das velocidades de conexão à rede mó-

vel mas sim de toda uma nova experiência tecnológica que vai permitir a muitas empresas revolucionar os seus modelos de negócio, tornando-os mais eficazes, produtivos e rentáveis”, clarifica a ‘telecom’ liderada por Alexandre Fonseca ao JE.

Num dos painéis da 17ª edição da Huawei Global Analyst Summit, que se realizou esta semana em Shenzhen, o tema também foi referido. “Julgo que todos aqui experienciaram teletrabalho nos últimos tempos, derivado da pandemia de Covid-19. Há muita procura. As pessoas estão a querer cada vez menos latência e maior conectividade e o 5G pode ter um papel fundamental até na área da segurança”, disse Shawn Sheng, vice presidente da área de Handsets Product Line da tecnológica chinesa, num discurso que foi transmitido online e ao qual JE assistiu.

Nestes últimos dois meses, a Altice Portugal viu-se desafiada a reforçar e a atualizar as suas redes porque o confinamento levou as pessoas a navegar na internet, a consumir dados e a utilizar os serviços de telecomunicações a níveis recordistas. Aliás, país registou a 16 de março de 2020 um tráfego máximo de 122 *gigabits* por segundo, o maior número do último ano. O disparo do uso da rede móvel e fixa durante o Estado de Emergência era um cenário antecipado pelas duas empresas de telecomunicações. “Foi graças a este investimento na qualidade e na capacidade das redes que servem o país, transversal a todo o setor, que os portugueses têm conseguido trabalhar a partir de casa e que as empresas nacionais tenham conseguido contribuir para assegurar a segurança dos seus colaboradores”, refere, por sua vez, a Vodafone. Daqui para a frente, mais *gigabits* serão. ● MB

Vodafone fala em “cenários que não imaginávamos possíveis”, como engenheiros civis a visitar obras a partir de casa através de apps

PUB

JPS REAL ESTATE | BY JPS GROUP

www.jpsgroupprealestate.com

- Diversidade de Produtos
- Localizações Premium
- Marketing à medida
- Equipas especializadas
- Venda rápida
- Acompanhamento personalizado



realestate@jpsgroup.pt | +351 217 581 055 | +351 910 347 393
DESENVOLVEMOS 250.000M² EM PROJETOS | + DE 1350 FOGOS





Shutterstock

AValiação de desempenho

As métricas que mostram se o mérito está lá (ou não)

Especialistas concordam: a avaliação de desempenho é fundamental e deve ser processo contínuo, e o líder desempenha um papel-chave. Há quem admita a inteligência artificial.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

Na escola, as notas medem a performance do aluno. Nas empresas é através da avaliação de desempenho que se procura medir o mérito. Esta ferramenta de gestão de recursos humanos usada por empresas e organizações deve estar focada no desenvolvimento profissional dos seus colaboradores e na melhoria contínua dos processos de trabalho.

“É um binómio. Não existe uma coisa sem a outra”, afirma Teresa Espassandim, da direção da Ordem dos Psicólogos, ao *Jornal Económico*. A tecnologia poderá

ajudar a ultrapassar a barreira? “Se o binómio processos/resultados não estiver garantido não é a tecnologia que o vai facilitar ou dificultar”, esclarece. O que é fundamental na avaliação de desempenho é que exista e seja bem aplicada. Isto é, flua naturalmente. “Quando nas organizações se dão instrumentos e facilita o desenvolvimento profissional dos colaboradores, se promove realmente o trabalho colaborativo (em equipa) e o líder, ou chefe, promove a autonomia, a avaliação de desempenho é algo que se faz todos os dias, que acontece, é um contínuo.”

O *home office* em que se encontram muitas empresas, devido à

O indicador mais comum do desempenho é a avaliação do *manager* direto, sendo eventualmente complementada por uma avaliação pelos pares ou rede de contactos

pandemia da Covid-19, não é um obstáculo. “A avaliação de desempenho é algo fundamental, mas tanto é no sistema de teletrabalho como no trabalho presencial”, afirma Daria Henriques, *manager de Assessment & Development* da Randstad Portugal, ao *Jornal Económico*.

A especialista em competências comportamentais evidencia o papel do líder em todo o processo e atira a palavra-chave: flexibilidade. A esta associa a boa comunicação. “Tem de haver diálogo, que não apenas os diálogos de análise do desempenho. O líder tem de ouvir o colaborador, as suas necessidades e dificuldades, e construir planos de ação e desenvolvimento

que permitam, de facto, melhorar a *performance*”.

Daria Henriques defende a avaliação a 360 graus, ou seja, aquela que permite recolher *feedback* em todos os quadrantes da empresa, que incluem, além das chefias, os colegas de trabalho, clientes e colaboradores.

Da comunicação à IA

A OutSystems, empresa especializada em tecnologia para desenvolvimento de plataformas *low-code* tem escritórios em Portugal e mais 12 cidades da Europa à Ásia, passando pelos Estados Unidos. Emprega perto de um milhão de pessoas altamente qualificadas, muitas das quais contratadas no pressuposto de trabalharem a partir de casa.

Alexandra Monteiro, VP of People da OutSystems, diz ao *Jornal Económico* que o sucesso é medido com base nos comportamentos e resultados obtidos. E explica: “O processo prevê a definição de objetivos, que se regem por uma ‘North Star’, e a identificação das métricas. As lideranças e equipas definem as iniciativas para lá chegar, mas no fim do dia, as métricas atingidas (ou não) mostram se o mérito está lá (ou não). É esta disciplina a definir e medir sucesso que nos tem garantido a autonomia das pessoas e, ao mesmo tempo, a monitorização de que o trabalho acontece e é produtivo”. A responsável da OutSystems destaca a comunicação regular entre chefia e colaborador, que permite reconhecer os primeiros sinais de sucesso ou de alerta – independentemente de onde cada um se encontra.

“A distância coloca-nos desafios, sim, mas que se prendem mais com o reforçar do sentido de pertença e coesão, do que com a nossa capacidade de reconhecer – e, acima de tudo, alavancar – o mérito”, salienta.

Na visão futurista de Rui Teixeira, *Chief Operations Officer* da ManpowerGroup Portugal, o dever da avaliação de desempenho não se escreverá sem uma forte componente tecnológica, o que mudará muita coisa e... para melhor. “Com o aumento da analítica de dados e recorrendo à Inteligência Artificial (IA), temos a possibilidade de dar o passo para uma avaliação que nos fornece *insights* acionáveis, baseados em dados, e que elimina o preconceito e viés na perceção, que podem influenciar de forma injusta essa avaliação”, explica o gestor ao *Jornal Económico*.

Atualmente, refere, o indicador mais comum do desempenho é a avaliação do *manager* direto, sendo eventualmente complementada por uma avaliação pelos pares ou rede de contactos.

No futuro, “agilidade, equidade e maior clareza” serão trunfos. ●

IMOBILIÁRIO

Teletrabalho promete mudar a forma como se compra casa

Especialistas acreditam que a massificação do teletrabalho vai ter impacto no imobiliário, pois muitas pessoas passam a poder viver longe das grandes cidades, sem desistir da carreira. Zonas com bons serviços e escolas também serão mais procuradas.

RODOLFO ALEXANDRE REIS
rreis@jornaleconomico.pt

“As pessoas já olham para o local onde vivem não apenas como um ‘dormitório’, mas como o sítio onde pretendem viver”, a afirmação é de Patrícia Barão, *Head of Residential* da consultora JLL, ao *Jornal Económico*. A explicação para este novo cenário está no teletrabalho, situação em que se encontraram muitos portugueses nos últimos dois meses, devido à pandemia de Covid-19.

“O facto de poderem passar mais tempo em casa faz com que as pessoas procurem bairros mais consolidados, onde tenham uma padaria ou supermercado. O que quer dizer que começa a haver uma maior procura por zonas que já têm alguns serviços associados”.

Outro factor destacado pela consultora para esta opção é de que “existem pessoas que querem viver em zonas mais próximas da praia, ou de zonas verdes e distantes de Lisboa que oferecem casas com valores mais atrativos e uma qualidade de vida superior a um apartamento no centro de Lisboa. Como têm a possibilidade de estar em teletrabalho podem ter essa opção de vida, porque efetivamente vão passar menos horas no trânsito ou poupar nos combustíveis”, explica.

Poderá este panorama de afastamento dos centros urbanos ser também aplicado às empresas?

Duarte Cardoso Ferreira, *Building Consultancy* da consultora CBRE, realça que “a maior parte das empresas mais inovadoras e disruptivas, com menos amarras a uma determinada forma de estar, já tinham o trabalho remoto completamente instalado”, acrescentando que “o que aconteceu agora com a Covid-19 é que aquilo que poderia vir a acontecer nos próximos cinco anos, que era um aumento da utilização do trabalho remoto, de repente acelerou imenso para uma situação que é completamente atípica”. Perante isso, o consultor salienta que, “quem tinha algumas resistências ao trabalho remoto, percebeu rapidamente que é possível manter



Cristina Bernardo

agências imobiliárias a recorrer às visitas virtuais para conseguirem fazer negócios. Patrícia Barão refere que este modelo foi utilizado sobretudo por clientes estrangeiros por uma razão: vistos *gold*. “Temos clientes na Ásia que querem comprar as casas para obter vistos *gold* e, para eles, o que importa é que a casa tenha determinadas características, que é um bom investimento e que vão conseguir arrendá-la por um determinado valor por mês. O grande objetivo e motivação para investir no imobiliário é para obter o referido visto de residência.

A responsável salienta que apesar da pandemia as transações não pararam. “A necessidade de comprar ou arrendar casas manteve-se. Quer os cartórios, quer os notários sempre estiveram a funcionar, por isso todo o negócio continuou”.

No entanto, a responsável da JLL questiona: “será esta a forma ideal de fazer negócio?” A resposta é ‘não’, dado que “as pessoas preferem fazer as transações visitando a casa, mas estas visitas virtuais vão continuar”, destacando o mercado estrangeiro (Ásia e Brasil) para as zonas de Lisboa, Cascais e Porto, em imóveis do segmento médio-alto.

Por sua vez, Duarte Cardoso Ferreira afirma que “as visitas a um imóvel têm um fim muitíssimo específico para um investidor, que é mitigar o risco” e, como tal, “por muita tecnologia que possamos desenvolver e pôr em prática, e que vai ajudar de certeza absoluta, as visitas presenciais vão continuar a ser absolutamente obrigatórias”. Isto porque, “quando vou ver um imóvel, vou ver uma série de coisas que não consigo ver de outra forma e que me possibilitam ganhar dados para construir o meu *business plan* e, provavelmente, baixar o risco da iniciativa em que estou envolvido”, explica.

Para o responsável da consultora CBRE, um “reflexo disso é precisamente o fecho das fronteiras e não haver a possibilidade de fazer viagens, o que tem naturalmente um impacto na capacidade de gerar investimento”, conclui. ●



PATRICIA BARÃO
Head of Residential
da JLL

as equipas com um determinado tipo de acompanhamento, objetivos claros e altos níveis de produtividade, sem que exista uma proximidade entre o management e as equipas de uma forma física”.

Para o responsável da CBRE, “o importante é criar uma enorme flexibilidade dentro das empresas para que as pessoas possam trabalhar ao seu estilo”, e sublinha que “a criatividade e a inovação vão estar sempre associadas a elevados níveis de colaboração e com as equipas muito juntas, mesmo que isso não implique estarem cinco dias por semana no escritório”.

Duarte Cardoso Ferreira acredita que devido à forma como o teletrabalho se institucionalizou como prática comum, as empresas que trabalham em escritórios vão desempenhar um papel “fundamental para que, dando a liberdade às pessoas para trabalhar em casa, garantam que elas vão mesmo querer ir ao escritório”.

Comprar casa: visitas presenciais vão continuar a ser “obrigatórias”

A compra de casa ficou condicionada pela pandemia, o que obrigou muitas das consultoras e

FÓRUM: NO FUTURO VAMOS TRABALHAR DE FORMA MAIS EFICIENTE

A massificação do teletrabalho é uma realidade que a pandemia acelerou e que veio para ficar. Mobilidade, flexibilidade e mudança na morfologia do espaço físico que é o escritório vão ser essenciais no futuro que já chegou.

VAMOS TRABALHAR DE FORMA MAIS EFICIENTE E, SIMULTANEAMENTE, TER MELHOR QUALIDADE DE VIDA?



DUARTE CARDOSO FERREIRA
Building Consultancy
da CBRE

Muitos portugueses estão agora a trabalhar a partir de casa e isso está a empurrar as empresas para uma rápida adaptação a novas formas de trabalhar. As tendências futuras do 'workplace' apontam para a flexibilidade do trabalho e é já uma realidade incontornável.

Novas formas mais eficientes de trabalhar, que estimulem a produtividade e permitam que, com maior qualidade, cada colaborador consiga equilibrar a vida profissional com a vida pessoal estão hoje na mira das empresas e mesmo aquelas que não estavam ainda preparadas para estes novos modelos, vão certamente reinventar-se para assegurar o sucesso dos seus negócios e, acima de tudo, reter os seus talentos.

A mudança de paradigma no mercado de trabalho de hoje, acelerada pela pandemia Covid-19 está orientada para a mobilidade, com os seus efeitos a diversos níveis, nomeadamente, na morfologia do espaço físico dos escritórios. De acordo com os nossos estudos, as mudanças mais interessantes estarão relacionadas, acima de tudo, com os recursos humanos, nomeadamente com a redefinição dos recursos em teletrabalho, mas também com a relação que estes têm com o escritório, que ganha novos contornos, não menos relevantes.

A interação é, desde sempre um aspeto fundamental na atividade das empresas em termos de desenvolvimento de relacionamentos, de confiança, de uma cultura focada na colaboração e na inovação. No entanto, a interação com um espaço de trabalho menos rígido e orientado para a valorização do pensamento criativo, da cocriação e da realidade digital, trará seguramente outros benefícios. O que acreditamos é que no futuro, estas novas formas de trabalhar serão olhadas por um outro prisma, originando uma reconversão natural dos

escritórios e em alguns casos uma eventual revisão das áreas, dando a cada uma novas finalidades. As nossas previsões apontam no sentido da reinvenção dos espaços para receber as equipas. O surgimento de verdadeiros experience hubs, onde vai ser possível encontrar zonas com diferentes propósitos, quer profissionais, quer de lazer, de bem estar e de colaboração, vão tornar o escritório num espaço mais atrativo, mais vivo e natural, que estimula a empatia, o compromisso e cultura corporativa. Esta reconversão vai transformar as sedes em algo semelhante aos Company Clubs, onde os colaboradores, em qualquer formato de trabalho, são os seus members, sendo certo que este será o local preferencial para todos se encontrarem.

A Covid-19 acelerou sem dúvida a massificação do teletrabalho e esta realidade irá seguramente marcar a atividade empresarial dos próximos anos, no entanto, os escritórios onde estão hoje as sedes das empresas vão continuar a assumir um papel fundamental para o negócio das empresas, para a produtividade e bem estar dos colaboradores.



CAETANO DE BRAGANÇA
Head of Workplace
Strategy da JLL

Sim, tudo aponta para que coletivamente tenhamos mais qualidade de vida e nos tornemos mais eficientes, apesar de não existir uma relação direta entre estes dois conceitos. Pessoa-a-pessoa, empresa-a-empresa, encontraremos novos equilíbrios entre tempo passado dentro e fora dos escritórios, porque temos a tecnologia que nos dá maior mobilidade enquanto profissionais e, em paralelo, menos estigmas em relação ao teletrabalho. Mas estamos muito no início! E sim, acredito que seremos definitivamente mais eficientes porque encontraremos contextos e espaços cada vez mais adaptados às tarefas que estamos a desempenhar e porque passaremos menos tempo em deslocamentos... mas ser mais eficiente não é sinónimo de menos trabalho! Ao escutarmos os profissionais portugueses, percebemos ainda que 71% considera que o teletrabalho pode contribuir para uma melhoria no seu desempenho profissional e 57% que reduz o stress. Para a larga maioria (95%), o ideal seria mesmo poderem trabalhar a partir de

casa, pelo menos um dia por semana, num futuro próximo. Resumindo, teremos mais opções e poderemos vestir um "fato-à-nossa-medida", num novo equilíbrio que nos beneficiará individualmente e coletivamente, olhando também aos ganhos para o ambiente e para a nossa saúde. Melhor qualidade de vida? Sim, sem dúvida.



FERNANDO ANTAS DA CUNHA
Managing Partner
da Antas da Cunha ECIJA

A minha perceção é de que sim. Na realidade já defendíamos há muito que o aumento da mobilidade tem por consequência o aumento da produtividade. Desde há dois anos a esta parte que iniciámos um conjunto de medidas tendentes a uma cultura de maior responsabilização e, consequentemente, maior compatibilização entre a vida privada e a vida profissional. Com toda esta situação provocada pela pandemia, parece-nos evidente que toda esta questão deixou de poder ser sequer discutida. No nosso caso em concreto, a experiência dos últimos dois meses e meio diz-nos que é perfeitamente possível existir uma total mobilidade e, com isso, as pessoas terem uma muito maior liberdade e uma muito maior produtividade. Na verdade, o resultado não poderia ter sido melhor. Não só as pessoas adaptaram-se de uma forma extraordinária, como estreitámos os nossos laços enquanto grupo de trabalho e enquanto organização. É unânime que passámos a comunicar muito mais do que quando estávamos no escritório a tempo inteiro. Obviamente que a obrigatoriedade das pessoas terem de estar confinadas, aumenta a disponibilidade de todos. Sem prejuízo, penso que é claro que o trabalho em termos gerais, é muito mais eficiente. Agora o desafio será o de estabelecer algumas regras com vista a organizar melhor o trabalho e a forma como é executado, ou seja, julgo que fará sentido concentrar as ações de grupo, reuniões de trabalho, eventos corporativos, para os dias em que vamos para o escritório e reservar as tarefas que exigem maior concentração e mais sossego, para quando trabalhamos fora do escritório. Naturalmente que para tudo isto funcionar é fundamental recorrermos às plataformas tecnológicas e sentirmos que a proximidade através dessas mesmas plataformas é praticamente igual a estarmos juntos dentro do mesmo espaço.

No que respeita às mudanças no local de trabalho, também já iniciámos uma estratégia com vista a mudar todo o 'layout' existente. Seguramente que migraremos para um formato no qual o escritório passa a ser uma mistura de vários ambientes, ou seja, deixaremos de ter gabinetes asignados para passarmos a ter diferentes espaços que poderão ser utilizados conforme as necessidades a cada momento. Teremos o equivalente a bibliotecas, salas de estar, open space, salas de convívio e claro, um especial cuidado com tudo o que tenha que ver com os espaços reservados aos nossos clientes.



CARLOS GONÇALVES
CEO
do Ávila Spaces

De um modo geral, a nova forma de trabalhar imposta pela pandemia veio mostrar que é possível e necessário desafiar os padrões do ambiente de trabalho tradicional, conciliando de maneira mais harmoniosa o trabalho com a vida pessoal através de duas importantes características: a eficiência e a flexibilidade. Muitos colaboradores têm expressado que são mais produtivos no desempenho da sua função quando têm liberdade para eleger o seu próprio local de trabalho (em casa, na sede ou num espaço de cowork), podendo até aplicar o tempo de deslocação até ao escritório noutras tarefas – algo que necessariamente aumentará a sua eficiência. No caso das empresas, a eficiência reflete-se sobretudo na adopção de novos modelos de trabalho, nomeadamente através do Escritório Virtual, que permite uma poupança nos custos com renda ou aquisição de imóvel, e subcontratação de apoio administrativo, atendimento telefónico personalizado, entre outros serviços. Por outro lado esta maior flexibilidade será a chave para uma melhor qualidade de vida: por poderem optar por trabalhar onde se sentem mais felizes, conseguirão ter um equilíbrio mais sólido entre vida pessoal e profissional, em que podem passar mais tempo com a família e têm mais disponibilidade para os seus hobbies. Isto apenas trará vantagens, já que colaboradores mais felizes serão necessariamente mais produtivos.



BEATRIZ RUBIO
CEO
da RE/MAX Portugal

A pandemia do novo coronavírus tem tido um efeito verdadeiramente devastador nas economias nacionais, no bem-estar das sociedades e no futuro das nossas vidas. Mas, também, abriu um conjunto de oportunidades como o teletrabalho, para muitas empresas e consequentemente para a estrutura socioeconómica de um país. A rede RE/MAX sempre marcou pela diferença, escrevendo páginas de sucesso ano após ano. Antecipando um futuro em que o teletrabalho seria mais frequente, integrou em 2010, um sistema online de informação, que consolidou atualmente uma rede de 340 agências e mais de 10 mil profissionais, quase que vaticinando um mundo onde o teletrabalho seria uma realidade do dia a dia. De facto, a marca desde cedo estimulou as visitas virtuais de imóveis (em número, provavelmente superior à soma de todas as dos seus principais concorrentes), reuniões diárias de trabalho em videoconferência e, inclusivamente, a realização de enormes eventos online, com adesões que superam um milhão de profissionais de todo o país. O próprio desenvolvimento de conteúdos para formação em teletrabalho foi algo natural, mais uma vez na linha da frente quanto à adoção dos métodos e tecnologias mais recentes. A rede reconheceu várias vantagens no teletrabalho para alguns dos seus colaboradores, desde a poupança de tempo em deslocamentos e respetivos custos de transporte, até à diminuição dos gastos com refeições fora de casa e à minoração das distrações próprias do local de trabalho. Os colaboradores puderam atingir um maior equilíbrio entre os objetivos pessoais e profissionais, através de uma maior flexibilidade de horários e autonomia na gestão do seu tempo. Assitiu-se a uma diminuição do nível de stress e uma maior satisfação com as funções que desempenham. Com o tempo, a marca passou a ter colaboradores bem mais felizes e mais produtivos, clientes e parceiros integralmente satisfeitos e uma elevadíssima qualidade nos serviços prestados, esta claramente a que mais valoriza e dignifica o setor.



JOÃO CARVALHO
Diretor-geral
da MELOM

Como qualquer outra empresa, também a MELOM se deparou com o teletrabalho em tempos de pandemia, e em boa surpresa percebemos que

havia trabalho que anteriormente só era feito em escritório e que agora, é feito a partir de casa ou mesmo de outro lugar qualquer. Adaptámos e simplificámos processos que se tornaram muito mais eficientes e ágeis. É também fácil perceber que todos ganhámos tempo e qualidade de vida relativamente às deslocações para o trabalho/casa, pois vimos reduzido drasticamente o trânsito nas estradas. Este tempo que era perdido em deslocações foi agora traduzido em mais produção. Ainda sobre deslocações, e numa altura em que a MELOM se está a expandir para a Europa, acharíamos, noutras circunstâncias, fundamental que se realizassem viagens para formar e passar as diretrizes da marca, no entanto, hoje em dia passámos a ver como normal o uso das videochamadas para o fazer. E a verdade é que mesmo à distância, as nossas equipas, tanto em Portugal como no estrangeiro, nunca estiveram tão unidas e coordenadas entre si. No entanto, a maior mudança que a pandemia trouxe à MELOM foi sem sombra de dúvida a forma como contactamos em obra e com o cliente. Por exemplo, nunca antes teríamos apresentado um orçamento estimativo a um cliente sem visitar a obra fisicamente. Essa barreira quebrou-se e agora prestamos um serviço muito mais próximo do cliente, quer seja por videochamada ou mesmo por WhatsApp. Desta forma, conseguimos identificar problemas e necessidades nas casas dos nossos clientes sem que estes esperem pela visita do técnico. A Covid-19 trouxe consigo

muitas inseguranças e medos à sociedade, mas é indiscutível que nos ensinou a todos de que os paradigmas podem ser quebrados em prol da nossa segurança e da nossa qualidade de vida.



MIGUEL MATOS
CEO
da Tabaqueira

Estamos a viver um momento de viragem e seguramente devemos aproveitar para ser mais eficientes. Há apenas algumas semanas, de repente, grande parte do mundo ficou confinado em casa. E rapidamente assistimos a uma transformação dos comportamentos de todas as pessoas enquanto trabalhadores, consumidores e até nas nossas relações familiares. A Tabaqueira está habituada à mudança! Por um lado pelo crescimento extraordinário das nossas exportações – exportamos 80% da produção num total de 600 milhões. E simultaneamente, estamos a liderar a maior revolução da indústria, com a introdução de produtos sem combustão, cientificamente comprovados como menos nocivos.

Perante o desafio com que nos confrontámos subitamente, a primeira prioridade foi (e continua a ser!) a segurança dos nossos quase 1000 trabalhadores. Em paralelo, conseguimos dar uma resposta rápida, mantendo a produtividade e eficiência, até superando as nossas expectativas. A fábrica nunca parou, implementámos novas medidas de segurança e todos os trabalhadores que podem desempenhar funções remotamente estão em teletrabalho.

Estamos a preparar o regresso a um “novo normal” e acredito que a forma como trabalhamos está a mudar. O trabalho remoto veio para ficar, avançado por soluções tecnológicas. Descobrimos que é fácil reunir com muitas pessoas de forma simultânea, tomar decisões, evitar deslocações desnecessárias e muitas vezes com maior eficiência. Sentimos que a eficácia do teletrabalho ficou demonstrada e a sua continuidade permitirá um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida privada. Outro aspeto positivo é a solidariedade. A Tabaqueira tem estado envolvida em diversas iniciativas de carácter solidário e várias ações que não se esgotam na ajuda às instituições de saúde e apoio social. Por todo o lado tivemos empresas e trabalhadores que se ajudaram entre si e partilharam experiências nesta fase complicada. Era bom que estes comportamentos se mantivessem para o futuro. Isto também é Qualidade de Vida!



ANA ISABEL TRIGO MORAIS
CEO
da Sociedade Ponto Verde

Desde que a pandemia da Covid-19 tomou de assalto a vida de todos nós, a atenção de empresas, governos e decisores políticos virou-se, e bem, para a garantia da segurança da população e dos trabalhadores assumindo como prioridade as ações necessárias para a manutenção da sua vida diária. À medida que o Mundo entra em fase de desconfinamento com todas as adaptações que o momento exige, inicia-se em simultâneo o desconfinamento da economia, também ela com novos moldes que permitam uma contenção dos inevitáveis impactos de um período de isolamento significativo. Uma Recuperação Verde.

A forma como trabalhamos terá também ela de ser ajustada de modo a responder aos vários desafios que agora enfrentamos, não só em termos de saúde e segurança como também na forma como desempenhamos as nossas funções laborais. Muito se tem falado, nos últimos tempos, nas questões da sustentabilidade aplicada às

mais variadas áreas do dia a dia, e o trabalho não foge à regra. Além do teletrabalho ter trazido benefícios para o ambiente, devido à redução de deslocações e, respetivos consumos, o regresso ao trabalho físico pode, e deve, ser também encaixado como uma oportunidade de adaptação das empresas a uma atuação mais sustentável. Com cidadãos cada vez mais conscientes do impacto que as suas ações podem ter na vida de uma inteira comunidade e desejosos de fazer parte de uma mudança positiva, deve ser maximizado o seu envolvimento nas questões ambientais e de sustentabilidade. Por isso, deve haver uma maior promoção de um local de trabalho mais sustentável, onde questões como a reciclagem e a utilização eficiente de recursos passem a integrar o seu quotidiano. Isto pode ajudar a que os colaboradores se sintam parte de uma solução mais sustentável e positiva para o futuro e, por conseguinte, contribuir para aumentar a sua satisfação.

E, como é claro, satisfação traduz-se em produtividade e, simultaneamente, numa melhor qualidade de vida não só a nível laboral como em todos os aspetos de uma vida em sociedade na qual o ambiente deverá sempre ocupar um lugar fundamental. Para uma participação positiva, no imediato, a recomendação da Sociedade Ponto Verde é a de que não se esqueçam de colocar as máscaras e luvas no lixo comum e não nos ecopontos. Começemos por ajudar a reciclar mais e melhor!

PUB

multipessoal

Trabalhamos para responder às necessidades do futuro.
Incentivados pela vontade de crescer somos curiosos em tudo o que fazemos.

JE.leitor



Simple, Rápido, Fácil e em todo lado

Já conhece a plataforma para acesso aos conteúdos *premium* do seu Jornal Económico? Com o JE Leitor, poderá aceder a todas as notícias, entrevistas e reportagens exclusivas que publicamos na edição semanal do Jornal Económico. Experimente já em <http://leitor.jornaleconomico.pt>

@OFFICE

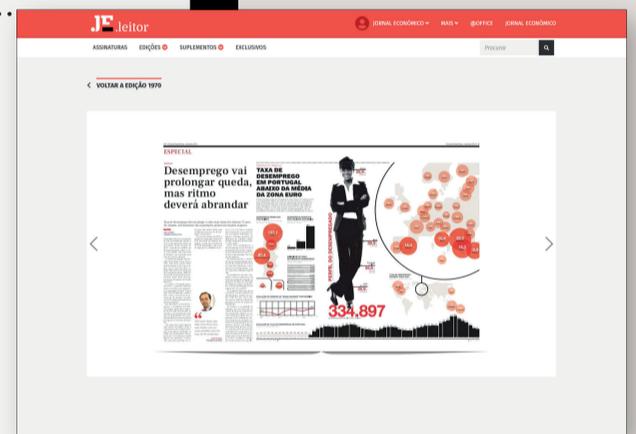
A tecnologia @Office permite aceder ao JE Leitor em todos o dispositivos ligados a um endereço IP, para que os colaboradores da sua empresa possam ler o JE. Saiba mais em assinaturas@jornaleconomico.pt

EDIÇÃO SEMANAL

Todas as sextas-feiras, leia a edição semanal do JE em formato *e-paper* ou em versão *web*. O JE Leitor dispõe da tecnologia mais moderna e inovadora, possibilitando uma leitura fácil e rápida, onde quer que esteja.

+ EDIÇÕES ANTERIORES

O JE Leitor permite o acesso a todas as edições anteriores do Jornal Económico, do caderno *Et Cetera*, do Económico Madeira e de todos os Especiais. Encontre facilmente a informação que procura.



PAGAMENTO + SIMPLES

A nossa plataforma permite subscrever o JE de forma rápida e simples, quer pretenda ler apenas uma edição do jornal ou queira comprar uma assinatura mensal, trimestral, semestral ou anual. Pague através de cartão de crédito, *paypal*, *multibanco* ou *Meo Wallet*.

DE + FÁCIL LEITURA

No computador, no *tablet* ou no *smartphone*, o JE Leitor permite-lhe ler o seu jornal da forma cómoda. Mais fácil de aceder, mais simples de ler.

