

TIME TO RE-ONBOARD E O TRABALHO HÍBRIDO

GUILHERME DRAY

Com a massificação da vacinação “Covid 19”, o último trimestre de 2021 promete ser o do regresso dos trabalhadores às instalações das empresas. Mas, desta vez, tudo aponta para que se trate de um regresso ao trabalho marcado por aquilo a que ontem chamávamos de “Futuro do Trabalho”.

O Futuro já está entre nós e tem um nome: Trabalho Híbrido. Uma combinação feliz entre trabalho remoto e trabalho presencial.

É esta a grande nova tendência das economias ocidentais: Estados Unidos da América, Canadá, Austrália, Brasil e Europa estão a apostar fortemente em modelos de trabalho híbridos que conjugam o trabalho presencial (vertical ou horizontal), com o trabalho remoto que marcou a pandemia.

O trabalho remoto e o teletrabalho, já o sabemos, tem tremendas vantagens para todos os agentes e para a comunidade:

- Para as empresas, potencia a redução de custos com instalações e gera maior capacidade de angariação de colaboradores geograficamente distantes, para além de permitir a continuidade da operação em fases de confinamento;
- Para os trabalhadores, garante-lhes maior liberdade de atuação, melhor conciliação entre a vida profissional e a vida privada, a capacidade de trabalharem para empresas de diversas geografias e a redução de custos e tempo associados a deslocações diárias entre casa e trabalho;
- Para a comunidade, é um enorme fator de redução do commuting, um instrumento de redução das emissões de CO2; uma tremenda oportunidade de desenvolvimento de zonas rurais antes esquecidas e abandonadas; e um importante fator de contenção de novos surtos pandémicos que podem continuar a suceder, por força da variante Delta ou de outras que lhe possam suceder.

Mas o trabalho remoto em regime de exclusividade tem também desvantagens manifestas: acentua o isolamento social; gera maiores dificuldades de progressão na carreira; afasta os trabalhadores das estruturas associativas e sindicais; e reduz o trabalho de grupo, o intercâmbio de ideias e a criatividade dele resultante. O trabalho remoto em exclusividade afasta as pessoas e o contacto humano.

Por isso, o modelo híbrido, em profissões que não exigem uma presença física constante, pode potenciar as vantagens do trabalho remoto e minimizar as suas desvantagens. Garante a rotatividade de trabalhadores e menor aglomeração de pessoas, permitindo aos colaboradores beneficiar de duas realidades que se complementam: o trabalho presencial e o trabalho remoto.

Todavia, para que o mesmo funcione bem, há algumas prevenções a tomar:

- **Planeamento:** as empresas e os seus departamentos de RH devem planear de forma inteligente e clara a distribuição do trabalho híbrido entre os seus trabalhadores; nalguns casos, por exemplo, os colaboradores trabalham 2 dias por semana em regime presencial e 3 dias em trabalho remoto; noutros, pode ser o inverso; ou podemos ter semanas integrais de trabalho presencial e outras de trabalho remoto;

- **Comunicação:** o planeamento deve ser devidamente e antecipadamente comunicado aos colaboradores, para que estes possam programar as suas vidas e saber com o que contam; o pior que pode suceder numa organização é falta de comunicação e a utilização de “cortinas de fumo” sobre o modelo a adotar; a incerteza e a falta de comunicação sobre como vai ser o futuro geram ansiedade, “ruído” desnecessário e menor produtividade;
- **Envolvimento:** os colaboradores devem ser envolvidos na solução; não necessariamente em jeito de consulta ou através emissão de pareceres prévios, mas, pelo menos, através da boa explicitação das regras adotadas e de mecanismos de comunicação constantes e efetivos;
- **Adaptação:** os planos de trabalho híbrido não devem ser definitivos; devem ser flexíveis, de modo a acompanhar a evolução da pandemia e a adaptação a esta nova forma de trabalho; eles podem (e devem) ser alterados e recalibrados, na medida em que tal se justifique; e os trabalhadores devem ter consciência da natureza temporária dos planos a adotar.

Sabemos que o Futuro do Trabalho não anda para trás e que envolverá trabalho híbrido, nomadismo digital, trabalho em plataformas digitais, muita digitalização e o uso de algoritmos. Com ele, surgem novas oportunidades, mas também novos riscos e desafios que devem ser acautelados.

A solução não está em tentar proibir ou decretar o regresso ao passado, a solução passa pela regulamentação destas novas tendências, em nome da Agenda do Trabalho Digno. O Futuro do Trabalho deve ser acarinhado e regulamentado, para que possa trazer novas oportunidades, trabalhos dignos e mais bem remunerados, com mais liberdade e com menos precariedade.

O presente artigo reflete apenas a opinião pessoal do seu autor, não vinculando a MACEDO VITORINO. As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja cliente da MACEDO VITORINO, pode contactar-nos através de email dirigido a mv@macedovitorino.com.