



Assinar

Entrar

OPINIÃO

Trabalhe para fora cá dentro

Com tantas vantagens aparentes a questão parece óbvia: estamos à espera do quê? Antes de mais, as oportunidades são globais, mas a concorrência também.

**Tiago Machado**

21 de Setembro de 2020, 22:48

Melhores salários, projetos desafiantes, perspectivas de crescimento profissional e algumas das mais aliciantes empresas mundiais. Tudo isto mantendo um invejável balanço entre trabalho e vida pessoal a partir de Portugal. Estamos à espera do quê?

A exponencial adesão aos modelos de trabalho remoto e distribuído, e o consequente esbatimento das fronteiras geográficas, abre todo um novo mundo de oportunidades e desafios para profissionais e empresas. Um estudo recente (<https://go.451research.com/2020-mi-coronavirus-quick-fixes-arent-scalable-business-leaders-must-rethink.html>) conduzido junto de executivos seniores na área das Tecnologias de Informação demonstra que 75% das empresas implementaram, ou planeiam implementar, políticas alargadas ou universais de trabalho remoto, com 38% destas a assumirem estas mudanças como permanentes ou de longa duração. Twitter, Square, Coinbase, Quora, Shopify, VMware e Slack encontram-se entre as empresas que já anunciaram o trabalho remoto como uma possibilidade permanente para a generalidade dos seus trabalhadores, adotando uma política *remote-first*.

O estudo *State of Remote Work 2020* (<https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020>) anuncia que 98% das pessoas que já experimentaram trabalho remoto gostariam de continuar a trabalhar neste registo, pelo menos parcialmente, durante o resto da sua carreira, com 97% a assumirem que recomendariam este modelo de trabalho a outras pessoas. Mas nem tudo o que reluz é ouro: comunicação, colaboração e solidão continuam a ser apontados como os maiores desafios.

Apesar de tendermos a denominar genericamente o trabalho à distância como trabalho remoto (ou teletrabalho), há diferenças significativas entre as empresas a operarem de forma remota (*remote-first* ou *remote-friendly*) ou distribuída (*fully distributed*). Isso está patente inclusivamente em diretórios online (<https://remote.lifeshack.io/>) de empresas remotas, que diferenciam de forma objetiva os dois modelos (e as suas gradações).

Uma empresa *remote-first* assume o trabalho remoto como padrão mas dispõe por norma de escritórios físicos, tendendo a operar com trabalhadores em fusos horários convergentes, privilegiando comunicação síncrona (<https://remote.lifeshack.io/>), e com possíveis deslocações pontuais ao escritório.

Já uma empresa *remote-friendly* assume o trabalho no escritório como padrão, mas admite trabalhadores total ou pontualmente em teletrabalho (sendo este modelo também denominado de *work from home*). Na verdade este modelo é uma caracterização das empresas tradicionais que decidiram flexibilizar a política de trabalho, introduzindo como regalia a opção de trabalhar a partir de casa durante alguns dias da semana.

Um modelo *remote-first* permite facilmente trabalhar a partir de Portugal para geografias como Londres ou Berlim, mas dificulta-o para São Francisco ou Tóquio, devido às diferenças horárias e custos de deslocação. O Twitter é um bom exemplo disto: para alguns cargos nos Estados Unidos aceita trabalhadores em formato remoto, mas apenas residentes no país ou no Canadá. Não é incomum ver empresas norte-americanas a estender a admissibilidade de trabalhadores em formato remoto a qualquer geografia nessa latitude (i.e. qualquer país dos continentes norte e sul americanos).

Já uma empresa distribuída não dispõe de escritórios físicos e tende a operar com trabalhadores em fusos horários divergentes, privilegiando comunicação assíncrona, e organizando pontualmente encontros globais de toda a empresa, em locais escolhidos para o efeito. Estes eventos (<https://automattic.com/work-with-us/>) privilegiam a criação de laços afetivos entre as equipas e trabalhadores, em detrimento de produtividade ou agendas do negócio. Um modelo distribuído permite facilmente trabalhar a partir de Portugal para qualquer ponto do globo sem grandes constrangimentos.

No que concerne à produtividade, os desafios divergem. Se no trabalho remoto esta depende fundamentalmente da assertividade individual do trabalhador, no trabalho distribuído requer um esforço bem orquestrado (<https://blog.dropbox.com/topics/work-culture/the-crucial-difference-between-remote-work-and-distributed-work>) da organização. Ou seja, um novo modelo de contrato social, no qual os métodos, ferramentas e políticas de trabalho são desenhadas para potenciar a autonomia, a confiança e o alinhamento das equipas. O expoente deste modelo coloca a abertura e transparência como um dos pilares da operação da empresa. Alguns exemplos: a Buffer tornou públicos a lista dos salários (<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Is9VSyf4yaYUsqBKLaVH78NL8wdl8gXoj5BGAzjIFuc/edit>) e os resultados financeiros (<https://buffer.com/resources/shareholder-covid19/>), e a GitLab o seu guia de trabalho remoto (<https://about.gitlab.com/resources/downloads/ebook-remote-playbook.pdf>) e os objetivos e resultados-chave trimestrais (OKRs) (<https://about.gitlab.com/company/okrs/fy20-q3/>).

Mas que não se tenha a inocência de achar que o salário numa empresa distribuída é agnóstico à localização: as empresas foram desenvolvendo as suas próprias fórmulas para calcular os valores tendo em conta critérios como o cargo, o desempenho e o custo de vida. Algumas destas fórmulas apresentam-se sob a forma de calculadoras e estão disponíveis publicamente, tais como a da [Buffer](https://buffer.com/salary/head-of-design/average) (<https://buffer.com/salary/head-of-design/average>) e da [GitLab](https://about.gitlab.com/handbook/total-rewards/compensation/compensation-calculator/calculator/) (<https://about.gitlab.com/handbook/total-rewards/compensation/compensation-calculator/calculator/>). A portuguesa *remote-friendly* Codacy, inspirada por estes dois exemplos, desenvolveu também a sua própria calculadora de salários (<https://www.codacy.com/careers>). Mas mesmo com estas vicissitudes, os salários tendem a ser bastante superiores à média nacional.

Com tantas vantagens aparentes a questão parece óbvia: estamos à espera do quê? Antes de mais, as oportunidades são globais, mas a concorrência também. Deixamos de concorrer num mercado local onde a oferta de talento é limitada, e entramos num campeonato mundial.

Apesar da inclusão e diversidade ser uma prioridade para a generalidade destas empresas, cada país tem as suas especificidades legais, regras e regulamentos. Esta realidade pode condicionar a capacidade das empresas operarem em determinadas geografias e de empregarem os seus cidadãos e residentes, tal como exposto (<https://about.gitlab.com/handbook/people-group/contracts-and-international-expansion/#country-hiring-guidelines>) pela GitLab.

Depois entram variáveis como a segurança profissional, política fiscal ou questões legais. Muitas destas empresas não têm escritórios ou entidades legais no país o que implica que muitos destes profissionais acabam por não ter um contrato de trabalho. Em termos legais e fiscais são na verdade empresários, que têm apenas um único cliente: a empresa para a qual trabalham. Isto significa que em muitos casos não só têm poucas ou nenhuma garantias enquanto trabalhadores, mas têm também de lidar com questões tipicamente asseguradas pelas empresas, tais como contribuições para a segurança social, fundos de pensões, seguros de saúde, e outras questões legais e fiscais.

Combinando esta realidade com a pesada carga fiscal do país, rapidamente podemos ver um salário extremamente interessante para os padrões nacionais minguar para valores líquidos menos sedutores. Isto propicia a engenharia fiscal típica do empreendedorismo unipessoal português: muitos destes “sócios-gerentes” a declarem o salário mínimo, para garantirem o maior retorno imediato e menor carga fiscal possível, utilizando a empresa como um instrumento de gestão financeira pessoal.

Ponderando bem todas estas dimensões, acabamos por perceber que a maior vantagem destas ofertas acaba por estar na liberdade de gestão pessoal do trabalhador, no balanço entre trabalho e vida pessoal, na possibilidade de trabalhar em projetos internacionais desafiantes, e no facto de o poder fazer para empresas que seriam inacessíveis num registo presencial em território nacional.

Resumindo: falta legislação específica e procedimentos simplificados para empresas e trabalhadores, maior segurança profissional, e uma política fiscal mais razoável. A Estónia, e o seu programa [e-Estónia](https://e-estonia.com/) (<https://e-estonia.com/>), é um excelente exemplo de como a transformação digital e desburocratização sistémica do estado podem potenciar a dinamização da economia e a atração de novas empresas. Com o programa [e-Residency](https://e-resident.gov.ee/) (<https://e-resident.gov.ee/>) é possível criar e gerir uma empresa de forma totalmente remota a partir de qualquer ponto do globo. E nós?



*Abrir portas
onde se erguem
muros*

Siga-nos

- ✉ Newsletters
- 🔔 Alertas
- 📘 Facebook
- 🐦 Twitter
- 📷 Instagram
- in LinkedIn
- 📺 Youtube
- 📡 RSS

Sobre

- Provedor do Leitor
- Ficha técnica
- Autores
- Contactos
- Estatuto editorial
- Livro de estilo
- Publicidade
- Ajuda

Serviços

- Aplicações
- Loja
- Meteorologia
- Imobiliário

Assinaturas

- Edição impressa
- Jogos
- Newsletters exclusivas
- Estante P
- Opinião
- Assinar

Informação legal

- Principais fluxos financeiros
- Estrutura accionista
- Regulamento de Comunicações de Infracções
- Política para a prevenção da corrupção e infracções conexas