

O escritório do futuro: regresso ao passado?

O aparecimento da COVID-19 impactou fortemente em muitas áreas, hábitos sociais e económicos. O local e a forma como trabalhamos é apenas um deles. Até agora, os escritórios eram um espaço de trabalho, reunião e socialização. Porém, o trabalho cada vez mais pode ser efetuado em qualquer lugar, as reuniões também podem ser muitas vezes efetuadas remotamente e socializar – com as atuais medidas de distanciamento físico – é no mínimo complexo num ambiente de trabalho partilhado. Em tempos de coronavírus, estarão os escritórios enormemente afetados?

A origem do escritório: dos mosteiros aos arranha-céus

Durante a Idade Média e a época dos Descobrimentos, apenas algumas organizações lidavam com documentação escrita e possuíam locais remotamente semelhantes aos escritórios de hoje em dia. Os mosteiros, com as suas câmaras de copistas ou *scriptorium*, e as empresas que exploravam as rotas comerciais com a Ásia e o Novo Mundo são alguns destes exemplos. No início do século XVIII, a Companhia Britânica das Índias Orientais, especializada precisamente no comércio com a Ásia, já contava com 300 secretários, notários e contabilistas que muitas vezes trabalhavam lado a lado. Contudo, desenvolviam o seu trabalho em casas particulares ou em palácios antigos e não em edifícios concebidos especificamente para esse fim.

Outros profissionais para os quais a documentação escrita também era essencial, como os advogados, também exerceram a sua atividade nas suas casas durante vários séculos. De certa forma, o «teletrabalho»¹ era comum naquela época, mesmo nas profissões que atualmente identificamos com ambientes de escritório. Um caso claramente ilustrativo é o da companhia de seguros Lloyd's de Londres. No século XVII, os corretores de seguros marítimos independentes trabalhavam nas suas casas, mas reuniam-se na cafetaria que Edward Lloyd tinha perto da Torre de Londres para partilharem informações e fechar negócios, razão pela qual a cafetaria servia informalmente como escritório. Anos mais tarde, com o início da Revolução Industrial, estes corretores de seguros associaram-se sob o nome de Lloyd's e, em 1774, decidiram alugar várias divisões da Royal Exchange de Londres para desenvolverem em conjunto a sua atividade.

De facto, a origem do escritório moderno está intimamente ligada à Revolução Industrial. Com o aumento da produção industrial e do comércio internacional, foram desenvolvidas profissões e surgiram novas atividades económicas cujo habitat natural era o escritório. Além dos escritórios das companhias de seguros, dos bancos ou empresas comerciais, as próprias fábricas precisaram de acomodar novos espaços onde pudessem desenvolver estas novas atividades: assim nasceram os escritórios.

Nas últimas décadas do século XIX e durante as três primeiras décadas do século XX, os avanços ao nível das telecomunicações (o telégrafo elétrico primeiro e o telefone depois) permitiram uma separação física entre as tarefas administrativas e as tarefas de produção. Com isto, os escritórios adquiriram uma entidade própria em edifícios exclusivamente concebidos para o desempenho destas tarefas administrativas.

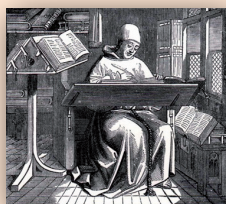
Este distanciamento entre escritórios e centros de produção fabril, aliado ao enorme desenvolvimento industrial dos EUA, deu origem ao fenómeno dos arranha-céus. As grandes empresas industriais americanas da época decidiram «deslocalizar» as suas sedes administrativas nas grandes cidades, na forma de edifícios altos que também serviam como símbolo do seu prestígio e poder. Chicago e Nova Iorque foram as cidades pioneiras nesta corrida dos escritórios em direção aos «céus». O Home Insurance Building, inaugurado em 1885 em Chicago e sede da Home Insurance Company, foi o primeiro arranha-céus do mundo. Todos sabemos que o Chrysler Building em Nova Iorque, sede da companhia automóvel americana, deteve o título de arranha-céus mais alto do mundo por apenas 11 meses, após ter sido arrebatado pelo Empire State Building, financiado em parte pela General Motors. A história dos escritórios ficaria ligada para sempre à arquitetura e ao urbanismo.

Os escritórios de hoje...

Após a Segunda Guerra Mundial, os escritórios continuaram a proliferar devido ao aumento da economia dos serviços. Escritórios que, ao longo dos últimos 70 anos, também passariam por importantes transformações como consequência das mudanças económicas e tecnológicas na nossa sociedade. Em particular, a transição para a economia do conhecimento fez com que os escritórios deixassem de ser o que alguns especialistas denominam de «fábricas de papelada» (*paperwork factories*) para «fábri-

1. Neste artigo e nos próximos artigos deste Dossier, utilizaremos indistintamente os termos «teletrabalho» e «trabalho remoto» para mencionar o formato de trabalho que é efetuado a partir de casa, embora em termos jurídicos ambos os termos possam indicar várias formas de trabalho.

Passado, presente e futuro dos escritórios



s. V - XV

IDADE MÉDIA



s. XV - XVI

RENASCIMENTO

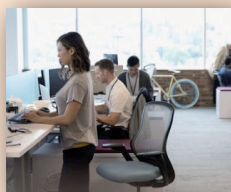


s. XVIII - princípios s. XX

REVOLUÇÃO INDUSTRIAL /
ERA DOS ARRANHA-CÉUS
NA AMÉRICA

1945-1960

PÓS-GUERRA



O escritório atual

— ESCRITÓRIOS VERSÁTEIS
E ABERTOS

O escritório do futuro

TELETRABALHO
+ SOCIALIZAÇÃO

cas de ideias». Para dinamizar o fluxo destas ideias, começou a ser desenvolvida uma conceção de escritórios com postos de trabalho mais abertos e flexíveis, espaços informais de reunião e espaços de descanso ou lazer com um aspeto acolhedor e caseiro. De certa forma, os escritórios tentaram fazer-nos sentir como se estivéssemos «em casa».

Com efeito, desde a chegada da Internet às nossas vidas, há mais de um quarto de século, inúmeras vezes apregoavam precisamente o fim dos escritórios a favor do conforto do lar graças ao teletrabalho. Completamente longe da realidade. Um facto, no mínimo curioso, é que a maior parte das empresas de tecnologia de Silicon Valley não tinha optado pelo teletrabalho antes da atual crise de saúde. Pelo contrário, a grande maioria impulsionou estes escritórios informais com espaços versáteis e abertos. A principal razão não é outra senão a crença de que o surgimento de ideias inovadoras é mais propício num ambiente deste tipo.

... e os escritórios do amanhã

Embora ainda seja muito cedo para saber a dimensão da mudança que os escritórios podem sofrer, as empresas de tecnologia sempre vanguardistas podem dar-nos algumas pistas. Muitos deles já começaram a anunciar que as possibilidades do teletrabalho podem ir além do que dita a pandemia, se os funcionários assim o desejarem.

Na verdade, vários elementos apoiam para uma mudança no sentido de um aumento do teletrabalho. Por um lado, alguns estudos já sugerem que a flexibilidade de poder trabalhar à distância de forma regular aumenta a produtividade dos trabalhadores (ver o artigo «Teletrabalho e produtividade: um binómio complexo» neste Dossier). Além disso, um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional ou uma sociedade mais respeitadora do meio ambiente são necessidades sociais crescentes que favorecem o teletrabalho (ver o artigo «Como o teletrabalho afeta a sociedade e a nossa forma de vida?» neste Dossier). Outro fator determinante é a enorme melhoria e evolução das TIC nos últimos anos. Trata-se de inovações que favorecem o teletrabalho mas que possivelmente não estavam totalmente difundidas na economia. O *choque* da COVID-19 acelerou esta difusão. Finalmente, num mundo onde as ideias prevalecem, o trabalho reflexivo impor-se-á ao mais repetitivo. Um trabalho que, sem dúvida, pode beneficiar da tranquilidade que o trabalho remoto pode proporcionar.

Fonte: BPI Research.

E as ideias que surgem das conversas de escritório? Num contexto de menor incidência do coronavírus, seguramente uma opção mista, onde o trabalho remoto e o trabalho presencial combinem entre si num novo tipo de escritório que incentive ainda mais os encontros, as conversas e as colaborações, poderá ser um bom equilíbrio. Definitivamente, a cafeteria de Edward Lloyd poderá ser o nosso escritório do amanhã.

Teletrabalho e produtividade: um binómio complexo

A COVID-19 e as medidas de distanciamento social impostas para travar o seu avanço obrigaram um grande número de pessoas a teletrabalhar. Trata-se de uma prática que, até agora, não estava muito difundida na nossa sociedade, mas que certamente continuará para além desta pandemia. A mudança de antes ir para o escritório – onde são efetuadas um grande número de tarefas que podem ser realizadas à distância – e agora teletrabalhar em casa tem efeitos em muitas áreas, desde as puramente económicas às sociais. Neste artigo, focar-nos-emos na esfera económica, em particular nas consequências do teletrabalho na produtividade.

Os prós e contras do teletrabalho: concentração vs. colaboração

Nicholas Bloom, professor de economia da Universidade de Stanford, publicou em 2015 uma análise empírica sobre os benefícios do teletrabalho em termos de produtividade do trabalho¹. O estudo, com base nos resultados obtidos num ensaio efetuado ao longo de nove meses numa das maiores empresas de serviços turísticos do mundo, concluiu que o trabalho remoto melhorou o desempenho dos trabalhadores em 13%. Uma melhoria que se deve tanto a um menor número de distrações como a um menor número de pausas em cada turno trabalhado².

Uma *nuance* relevante que ressalta deste estudo é que a adaptação às preferências dos colaboradores é um fator importante. Assim, o aumento do desempenho do colaborador passa de 13% para 22% quando o teletrabalho é voluntário e não imposto. O teletrabalho, embora potencialmente excelente para atingir um maior grau de concentração, também conduz a situações de isolamento social e profissional que podem ter um impacto negativo na produtividade do colaborador.

Além da melhoria do desempenho, existem dois elementos adicionais que favorecem o maior aumento na produtividade da empresa. Em primeiro lugar, entre os colaboradores que teletrabalham, verifica-se uma menor taxa de rotatividade, o que reduz substancialmente os custos associados à seleção de novos colaboradores e à sua formação. Em segundo lugar, a diminuição dos custos de manutenção dos edifícios de escritórios compensam largamente o investimento digital efetuados nas casas dos colaboradores que trabalham remotamente. Estas três vias (rendimento, rotatividade e economia de manutenção) representaram, no seu conjunto, uma melhoria de 20% a 30% na produtividade da empresa analisada por Bloom. No entanto, será o trabalho criativo também mais produtivo numa situação de teletrabalho? Existem tipos de criatividade que podem beneficiar particularmente de um ambiente partilhado?

Ambientes de escritório abertos, flexíveis e versáteis estimulam a criatividade e a inovação. Especificamente, um elemento importante para a inovação é a troca de conhecimento entre colegas (*knowledge sharing*), um processo que ocorre com maior frequência e facilidade quando existem interações presenciais entre colegas de trabalho³. A razão não é outra do que um clima de confiança que origina este tipo de interação face a face. De facto, as grandes empresas de tecnologia de Silicon Valley não tinham optado pelo teletrabalho antes da pandemia, precisamente porque a interação e a colaboração entre os trabalhadores são essenciais para a inovação constante dos produtos e serviços que produzem.

Contudo, é importante efetuar dois esclarecimentos pertinentes. Em primeiro lugar, a utilização de tecnologias avançadas que permitem o contacto frequente e relativamente pessoal com os trabalhadores, remotamente, também pode promover um clima de confiança e, portanto, a partilha de conhecimento. Em segundo lugar, as novas gerações de trabalhadores (nativos digitais) podem exigir um menor contacto presencial para estabelecer os laços de confiança necessários para colaborar entre colegas.

Finalmente, o trabalho remoto apresenta outros problemas. Por exemplo, foi documentado que trabalhar remotamente ainda acarreta um certo «estigma», pois o tempo passado no escritório está associado ao compromisso do colaborador com a empresa⁴. Por exemplo, o estudo de Bloom encontra uma relação negativa entre o teletrabalho e a progressão na carreira: se considerarmos dois colaboradores igualmente produtivos, a probabilidade de obter uma promoção do colaborador que trabalha no escritório é maior do que a do colaborador que trabalha remotamente.

1. Ver Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. e Ying, Z. J. (2015). «Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment». The Quarterly Journal of Economics, 130(1), 165-218.

2. No ensaio não era permitido trabalhar horas extraordinárias. As pessoas que trabalhavam remotamente aproveitavam o tempo que antes utilizavam para se deslocarem para o local de trabalho para resolverem assuntos de cariz pessoal, razão pela qual quando iniciavam o seu turno de trabalho, não precisavam de fazer pausas para resolver este tipo de assuntos.

3. Ver Golden, T. D. e Raghuram, S. (2010). «Teleworker knowledge sharing and the role of altered relational and technological interactions». Journal of Organizational Behavior, 31(8), 1061-1085.

4. Por exemplo, Williams, J. C., Blair-Loy, M. e Berdahl, J. L. (2013). «Cultural Schemas, social class, and the flexibility stigma». Journal of Social Issues, 69(2), 209-234.

O caso de Espanha: de quanto estamos a falar?

O trabalho de Bloom e coautores oferece-nos um ponto de partida que nos permite efetuar uma primeira aproximação do impacto do teletrabalho na produtividade em Espanha. Para efetuar este cálculo, partiremos das estimativas deste estudo sobre o impacto do teletrabalho na produtividade do trabalhador. A seguir, utilizaremos a percentagem de colaboradores em Espanha que podem potencialmente realizar o seu trabalho à distância (as nossas estimativas situam-se em cerca de 33%)⁵. Por último, aplicaremos a denominada «taxa de translação»: teremos em consideração, como referem Bloom e coautores, que, para aproveitar ao máximo o teletrabalho, não basta apenas que a tipologia de empregos seja capaz de se desenvolver remotamente. É também necessário que a pessoa o queira fazer e que tenha as condições adequadas em casa para o fazer (por exemplo, que tenha o seu próprio quarto ou ligação de internet de banda larga).

Na tabela, mostramos os resultados em dois cenários possíveis. Num primeiro cenário mais favorável, consideramos o limite superior do intervalo de aumento de produtividade relatada por Bloom e coautores (30%). Da mesma forma, consideramos uma elevada taxa de translação de 75%, o que significa que grande parte dos trabalhadores suscetíveis de trabalhar remotamente querem e reúnem condições para o fazer. Num segundo cenário, bem menos favorável, consideramos o limite inferior do intervalo de aumento de produtividade (20%) e uma baixa taxa de translação de 25%. Como é possível verificar, a adoção do teletrabalho de forma generalizada pode aumentar a produtividade espanhola entre 1,4% e 6,2%.

Numa primeira abordagem, este resultado pode parecer, quantitativamente, muito significativo, especialmente se considerarmos que o crescimento médio da produtividade espanhola entre 2000 e 2018 foi de um modesto 0,3% anual^{6,7}. Porém, ao visualizarmos uma mudança de paradigma como a que estamos a propor, devemos pensar numa mudança progressiva que poderá durar vários anos. A chegada dos computadores nas décadas 1970 e 1980 pode servir de exemplo: a sua introdução repercutiu-se em aumentos substanciais de produtividade, os quais foram graduais, pois a sua introdução trouxe consigo novas formas de trabalho e novos produtos e serviços que atualmente ainda causam impacto no crescimento da produtividade.

Conclusões

O teletrabalho aumenta a produtividade. Este aumento deve-se ao facto de o trabalho remoto criar um ambiente que favorece a concentração, menos interrupções por turno trabalhado e poupança para a empresa em termos de espaço e menor rotatividade dos colaboradores.

Da mesma forma, para que todo o seu potencial seja desenvolvido, é necessária uma mudança na cultura empresarial para adaptar as tarefas a desempenhar em cada emprego às formas de trabalho mais adequadas para as desempenhar. Se o escritório continua a ser o espaço que mais promove a formação de ideias, pode ser interessante explorar formas de trabalho que alternem o trabalho à distância – uma forma que permite atingir níveis mais elevados de concentração – com o trabalho presencial, para continuar a dar força à inovação.

Da mesma forma, os benefícios do teletrabalho só podem ser concretizados se o trabalhador puder escolher por trabalhar remotamente ou não, e se for garantido que o espaço habilitado para desenvolver o seu trabalho à distância e as restantes circunstâncias em que o desenvolve são os adequados. Alternativamente, a experiência pode ser contraproducente. Como referiu Nicholas Bloom – coautor do artigo a favor do teletrabalho mencionado anteriormente – numa entrevista recente sobre o aumento do teletrabalho durante a crise da COVID-19: «Estamos em casa, com os nossos filhos, a trabalhar em espaços que não são adequados, sem podermos escolher se queremos teletrabalhar e sem poder ir ao escritório nenhum dia... isto será um desastre para a produtividade»⁸.

Impacto macroeconómico do teletrabalho: cenários

	Aumento da produtividade devido ao teletrabalho	Potencial de teletrabalho *	Taxa de translação **	Aumento agregado da produtividade
Cenário mais favorável	30%	32,6%	75%	6,2%
Cenário menos favorável	20%	32,6%	25%	1,4%

Notas: * Os cálculos consideram que, em Espanha, 4,9% dos trabalhadores já trabalhavam remotamente de forma regular antes da crise da COVID-19.

** Percentagem de trabalhadores (sobre o total de trabalhadores com potencial para teletrabalhar) que podem teletrabalhar adequadamente.

Fonte: BPI Research.

5. Ver o Focus «A COVID-19 impulsiona o teletrabalho» na IM06/2020.

6. Fonte: Banco de Espanha.

7. Com uma taxa de crescimento de 0,3% anual, demoraria 19 anos para acumular um crescimento de 6%.

8. Adam Gorlick. «Productivity pitfalls of working from home in the age of COVID-19». SIEPR, 30 de março de 2020 (tradução a partir do inglês por parte dos autores).

Como o teletrabalho afeta a sociedade e a nossa forma de vida?

O teletrabalho, apesar de toda a tecnologia que o torna possível, é um conceito que dificilmente pode ser chamado de moderno. Até ao século XIX, o que hoje conhecemos como trabalho remoto era o formato usual para muitos: trabalhar em casa fazia parte da normalidade dos artesãos e camponeses, que desenvolviam parte ou toda a sua atividade profissional num espaço concebido para isso nas suas casas. Com a Revolução Industrial, as fábricas e os escritórios – como referimos no primeiro artigo deste Dossier – substituíram a oficina doméstica e passaram a ser os principais locais de trabalho. Com muitas *nuances*, tem sido sempre assim desde então.

Atualmente, o surgimento do coronavírus colocou o trabalho remoto novamente em voga e alimentou o debate sobre o seu impacto social e sobre a nossa forma de vida. No entanto, o conceito de teletrabalho já tinha sido recuperado muito antes, quando Jack Nilles, reconhecido como o «pai» do teletrabalho, o resgatou em 1973 num mundo ainda sem internet como forma de compensar as perdas económicas sofridas pelas empresas devido à crise do petróleo¹. À medida que crescia o interesse pelo teletrabalho como forma de reduzir custos, crescia também o interesse pelo teletrabalho como forma de resolver problemas de outra natureza social. Num mundo com maior participação feminina no mercado de trabalho, em que todos os membros do agregado familiar deviam conciliar o trabalho com as tarefas domésticas e o cuidado dos filhos, o teletrabalho foi apontado como ferramenta para abordar problemas relacionados com o equilíbrio entre a vida profissional e ou a baixa taxa de natalidade. Vejamos com maior detalhe.

Maior reconciliação sob certas condições...

Uma das grandes atrações que tem sido atribuída ao teletrabalho é que permite uma melhor conciliação da vida profissional e pessoal (conceito que iremos simplificar de agora em diante utilizando a forma de «equilíbrio entre a vida pessoal e profissional»). Esta questão é de grande interesse em sociedades nas quais as tarefas relacionadas com a casa e o cuidado dos filhos passaram de ser exclusivamente responsabilidade de um dos membros da unidade familiar (geralmente a mulher) para ser uma ocupação partilhada por todos os membros do agregado familiar, pois todos trabalham fora de casa.

De acordo com a meta-análise efetuada por Allen *et al.* (2015), embora o teletrabalho esteja associado a um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, a relação, embora estatisticamente significativa, quantitativamente é bastante ténue. Especificamente, o estudo mostra que se perguntássemos a 100 pessoas que teletrabalham se o teletrabalho facilitou o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, em média «apenas» obteríamos 16 respostas positivas.

Outros estudos acrescentam *nuances* importantes a este resultado. Golden *et al.* (2006) mostram-nos que a relação positiva entre teletrabalho e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional cresce em função da intensidade desse mesmo teletrabalho². Ou seja, os benefícios do teletrabalho como ferramenta para alcançar um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional aumentam quanto mais teletrabalho for realizado: um dia de teletrabalho por mês não é o mesmo que três dias por semana. Além disso, como seria de esperar, a experiência ao nível de teletrabalho é um fator fundamental. Por outras palavras, as pessoas que trabalham remotamente há mais de um ano conseguem equilibrar a vida pessoal e profissional muito melhor do que aquelas que teletrabalham há menos tempo. Tendo estas *nuances* em consideração, a relação de 16 respostas positivas por cada 100 poderia aumentar para 25. Um número significativo, mas não avassalador.

Da mesma forma, outros estudos analisam a relação entre o teletrabalho e a satisfação profissional, encontrando também uma relação positiva. No entanto, o efeito neste caso não é linear e os benefícios tendem a desaparecer quando a intensidade do teletrabalho é elevada. Este resultado está associado à perda de relações sociais e com a maior sensação de isolamento que o teletrabalho de forma muito intensa pode originar.

... mas equilíbrio com limitações

Como é habitual, a evidência disponível até agora responde a algumas das perguntas colocadas, mas abrem a porta a muitas outras. Por exemplo, como é possível que o teletrabalho não traga grandes benefícios no eterno problema do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional? Afinal, o teletrabalho permite-nos poupar tempo no transporte e proporciona-nos uma maior flexibilidade para conciliar as tarefas profissionais e domésticas.

Destacamos alguns canais que limitam os possíveis benefícios do teletrabalho. Em primeiro lugar, da mesma forma que o teletrabalho faz com que trabalho interfira menos na vida pessoal, um conceito que abreviaremos com a sigla TIV (o trabalho interfere na vida pessoal), a literatura também explora o efeito na direção oposta: a vida pessoal interfere no trabalho (VIT). Bem, de acordo com a meta-análise de Allen *et al.*, quanto maior a intensidade do teletrabalho, menor é o TIV mas maior é o VIT. É fácil imaginar, por exemplo, que o teletrabalho perturba as funções familiares e profissionais: enquanto o teletrabalho permite mudar de função muito mais rapidamente, o que poderá contribuir para um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, por sua vez aumenta a probabilidade de ocorrência do VIT, ou seja, interrupções e outros problemas decorrentes do ambiente doméstico e familiar que acabam por dificultar o desempenho no trabalho.

1. Ver Allen *et al.* (2015). «How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings». *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.

2. Golden, T. D., Veiga, J. F. e Simsek, Z. (2006). «Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?». *Journal of Applied Psychology*, 91, 1340-1350.

Em segundo lugar, outro motivo que tem sido citado como possível atenuante da relação entre teletrabalho e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é a falta de liberdade criada pela ligação digital. Assim, a interface tecnológica que viabiliza o teletrabalho poderá também acarretar num aumento do horário de trabalho, criando, por exemplo, a necessidade de verificar constantemente o correio eletrónico mesmo fora do horário normal de trabalho. Se o teletrabalho implicasse um aumento generalizado do horário de trabalho, não seria de esperar que o teletrabalho ajudasse a um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Do teletrabalho à natalidade

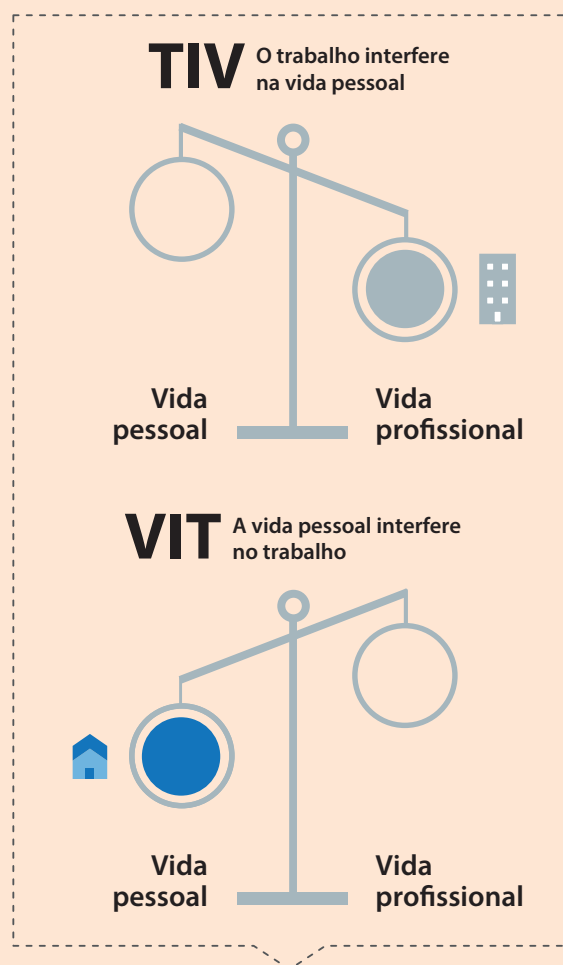
Numa altura em que as nossas sociedades têm de aprender a lidar com o lento mas inexorável declínio da taxa de natalidade e com todas as suas repercussões³, é fundamental considerar como se deve conciliar família e trabalho. Como vimos, na medida em que o teletrabalho é uma forma de melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, também pode influenciar na decisão de ter filhos. Neste sentido, poderíamos considerar o teletrabalho como uma «libertação», uma forma de trabalhar que impusesse menos restrições às decisões relacionadas com a natalidade de cada família⁴?

Embora não tenhamos conhecimento de quaisquer estudos que abordem explicitamente esta relação, foram analisadas questões que estão intimamente relacionadas. Por exemplo, num estudo relativamente recente efetuado com dados de famílias alemãs, Billari *et al.* analisaram se o acesso à Internet de banda larga afetava as decisões sobre a taxa de natalidade e encontrou um efeito pequeno, mas positivo, entre o acesso à Internet de qualidade e a taxa de natalidade em mulheres entre 25 e 45 anos e com um nível elevado de formação⁵. De acordo com os autores, a razão é que o acesso à Internet de banda larga abre portas para formas de trabalho mais flexíveis que facilitam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, como o trabalho a tempo parcial ou o teletrabalho.

Conclusões

Em suma, o impacto do teletrabalho não se limita apenas à esfera económica – como analisámos no artigo anterior – mas possui também derivações sociais muito importantes e em questões-chave como o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e a satisfação no trabalho e, inclusivamente, na taxa de natalidade. A evidência empírica até ao momento indica que, de facto, o teletrabalho como uma forma mais flexível de trabalho favorece um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, aumenta o grau de satisfação profissional e poderá aumentar a probabilidade das famílias terem mais filhos. No entanto, por detrás desta evidência existem algumas *nuances* importantes para que estes efeitos positivos ocorram de forma eficaz: são essenciais uma implementação correta do teletrabalho e um processo de aprendizagem. Caso contrário, poder-se-á tornar numa nova forma de falta de liberdade em vez de libertação.

Interferências entre a vida pessoal e a vida profissional



EQUILÍBRIO



Fonte: BPI Research.

3. Ver, por exemplo, o Dossier «Impacto do envelhecimento em Espanha e Portugal» na IM04/2020.

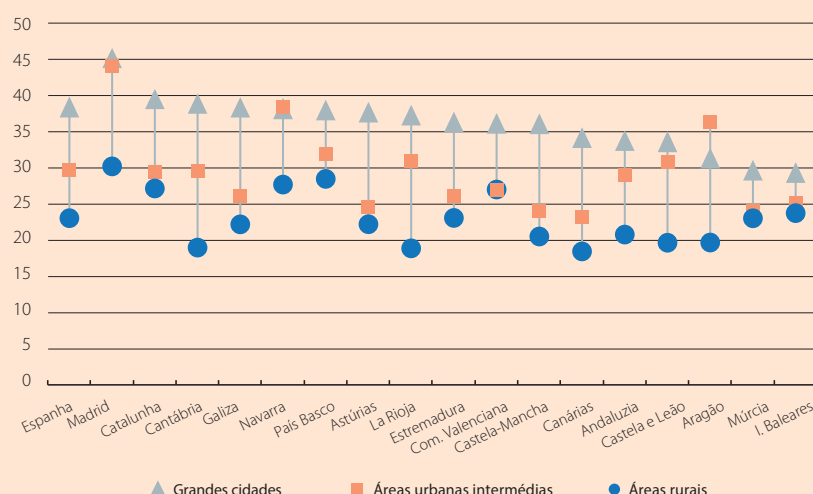
4. Ver Billari, *et al.* (2017). «Does Broadband Internet Affect Fertility?». IZA DP n.º 10935.

5. Os autores constataram que o acesso à internet de banda larga aumenta em 12% a probabilidade de ter filhos entre as mulheres entre os 25 e 45 anos e com um elevado nível de escolaridade.

Como o teletrabalho mudará a mobilidade urbana e as decisões residenciais?

A pandemia do coronavírus fez com que uma elevada percentagem de espanhóis começasse a teletrabalhar. Apesar de que, com o levantamento das medidas de distanciamento social esta percentagem esteja a diminuir, muitas empresas consideram já a opção de oferecer aos seus colaboradores uma modalidade de trabalho mais flexível em que os dias de trabalho presenciais no escritório combinam com dias de trabalho em remoto.

Potencial do teletrabalho por Comunidade Autónoma espanhola de acordo com a densidade populacional do município de residência (% de empregados com potencial para teletrabalhar)



Nota: Os municípios são classificados de acordo com a sua densidade populacional em três grupos: grandes cidades (zonas densamente povoadas, descritas como cidades no Eurostat), áreas urbanas intermédias (zonas de densidade intermédia, descritas como localidades no Eurostat) e áreas rurais (zonas escassamente povoadas, e com o mesmo nome no Eurostat).

Fonte: BPI Research, a partir de cálculos próprios e dados do Eurostat (LFS) e de Dingel e Neiman (2020).

Perante esta previsível tendência ascendente do teletrabalho, neste artigo analisaremos as suas implicações para a mobilidade urbana e, através de uma perspetiva de mais longo prazo, as suas implicações no mercado imobiliário residencial. Afinal, muitas famílias decidem comprar uma casa perto do local de trabalho para minimizar o tempo que demoram a chegar ao mesmo. Contudo, se a necessidade de trabalhar presencialmente for limitada a alguns dias por semana, a decisão de onde residir poderá variar consideravelmente.

Potencial do teletrabalho: maior nas grandes cidades e também entre os trabalhadores altamente qualificados

Para responder às duas questões que colocamos (mobilidade urbana e local de residência), é necessário primeiro analisar o potencial de teletrabalho que existe de acordo com o local de residência dos trabalhadores.

Em 2019, apenas 4,9%¹ dos trabalhadores em Espanha tinham a opção de trabalhar a partir de casa, com regularidade. No entanto, tendo em conta as tarefas desempenhadas por trabalhadores de várias profissões, estima-se que cerca de um terço de todos os trabalhadores espanhóis poderiam exercer as suas profissões remotamente². Por outras palavras, existe um grande potencial para aumentar o número de pessoas que teletrabalham.

Contudo, é este o potencial homogéneo em toda a geografia espanhola ou existem diferenças importantes? O que observamos é que o potencial de teletrabalho é muito maior nas grandes cidades, conforme mostra o primeiro gráfico. Assim, se classificarmos os municípios espanhóis de acordo com a densidade populacional, verificamos que 39% dos trabalhadores residentes nas grandes cidades podiam teletrabalhar, em comparação com 30% nas áreas intermédias urbanas e 23% nas áreas rurais.

Não é surpreendente que as grandes cidades apresentem um maior potencial para o teletrabalho, uma vez que é aqui onde se concentra uma percentagem muito elevada de empregos de «escritório» com elevado potencial de teletrabalho em comparação com empregos em fábricas ou no campo, mais comuns em áreas urbanas intermédias ou rurais³. No entanto, um facto que pode surpreender é a diferença significativa entre as duas percentagens: cerca de 20 pontos entre as grandes cidades e as áreas rurais.

Se fizermos o mesmo exercício ao nível das comunidades autónomas espanholas observamos, de forma geral, a mesma distribuição: uma percentagem mais elevada de potencial de teletrabalho nas áreas urbanas em comparação com as áreas rurais. Entre as

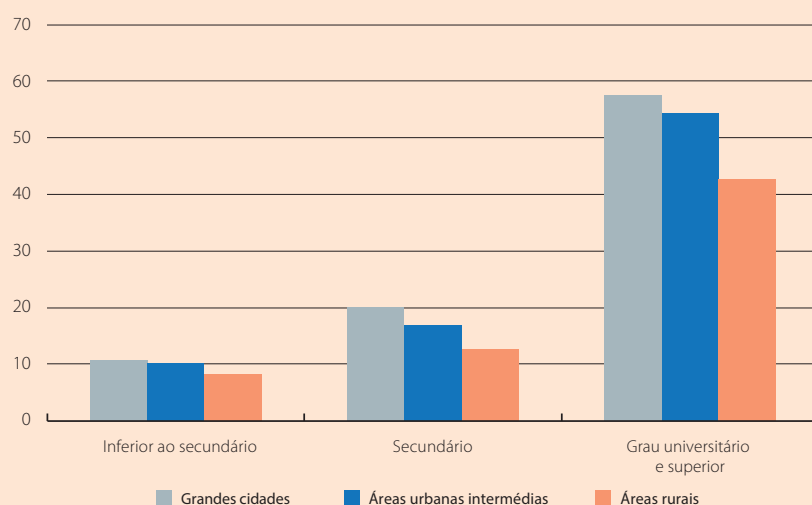
1. De acordo com dados do Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1>.

2. Estimativa própria de acordo com os microdados do EPA e a metodologia Dingel e Neiman (2020). Ver o Foco «A COVID-19 impulsiona o teletrabalho» na IM06/2020.

3. Os dados que obtemos referem-se ao potencial de teletrabalho das pessoas que vivem nas cidades em comparação com as áreas mais rurais, e não ao potencial dos empregos existentes nestas localidades. No entanto, estamos a assumir que uma percentagem significativa das pessoas que vivem nas cidades trabalham nestas cidades e que o mesmo acontece nas áreas rurais.

Potencial do teletrabalho dos jovens de acordo com o nível de escolaridade e a densidade populacional do município de residência

(% de empregados com potencial para teletrabalhar)



Notas: O nível de escolaridade faz referência ao nível máximo alcançado. Os municípios são classificados de acordo com a sua densidade populacional em três grupos: cidades (zonas densamente povoadas), localidades (zonas de densidade intermédia) e áreas rurais (zonas escassamente povoadas). Considerámos os trabalhadores com idades compreendidas entre os 25 e os 39 anos.

Fonte: BPI Research, a partir de cálculos próprios e dados do Eurostat (LFS) e de Dingel e Neiman (2020).

comunidades, destaque para a Comunidade de Madrid, que ultrapassa largamente a média espanhola, com uma percentagem de potencial de teletrabalho de 45% nas grandes cidades. A localização de inúmeras sedes administrativas de grandes empresas, a concentração de universidades ou a percentagem de funcionários públicos (acima da média nacional) explicam certamente grande parte desta diferença.

Dado que nos interessa analisar o impacto do teletrabalho na mobilidade e na tomada de decisões sobre o local de residência, concentrar-nos-emos nos jovens trabalhadores, entre os 25 e os 39 anos, pois é a faixa etária que costuma constituir família. Em geral, os jovens possuem um potencial de teletrabalho semelhante ao conjunto da população. No entanto, um fator que influencia decisivamente no potencial do teletrabalho é o nível de estudos alcançado: os jovens trabalhadores com ensino superior possuem um potencial muito elevado para o teletrabalho (54%) em comparação com 17% dos jovens trabalhadores com educação secundária

ou 10% dos jovens com menor nível escolar. Além disso, o potencial de teletrabalho dos trabalhadores com ensino superior é muito maior nas grandes cidades do que nas áreas rurais. Especificamente, nestas áreas, o potencial de teletrabalho dos jovens universitários é de 58%, em comparação com 43% nas áreas rurais, representando uma diferença de 15 pontos. Além disso, a percentagem de jovens trabalhadores com ensino superior é bem maior na cidade que no campo (56,9% e 37,2%, respetivamente). Portanto, é expectável que o aumento do teletrabalho tenha um impacto maior nas decisões dos jovens universitários que vivem nas cidades.

A curto prazo: teletrabalho e mobilidade urbana

Se o teletrabalho se tornar mais comum, a frequência com que os trabalhadores se deslocarão diminuirá. A curto prazo, se assumirmos que os trabalhadores não mudam de local de residência, de quantas viagens diárias a menos estaríamos a falar?

Recentemente, como resultado da COVID-19, o INE espanhol publicou dados de mobilidade muito inovadores com base na geolocalização de telemóveis⁴. Embora os dados não se restrinjam aos trabalhadores, representam uma boa aproximação para trabalhadores que entram nas grandes cidades espanholas. De acordo com estes registos, as 10 cidades mais populosas de Espanha recebem, em média, mais de 40.000 pessoas por dia. Como não poderia deixar de ser, Madrid lidera o *ranking* de entradas, com mais de 100.000, seguida de Barcelona com mais de 70.000. Bilbao também se destaca nas primeiras posições, recebendo diariamente cerca de 34.000 pessoas, o que representa quase 10% dos habitantes da cidade (ver o terceiro gráfico).

Quantas destas viagens poderão ser afetadas pelo aumento do teletrabalho? Apesar de ser difícil responder a esta pergunta, os dados disponíveis podem transmitir-nos uma ideia da sua dimensão. Se assumirmos que cerca de 35% das viagens para as grandes cidades acontecem por motivos de trabalho⁵ e que o potencial de teletrabalho dos trabalhadores que se deslocam é de cerca de 40% (valor que corresponde ao potencial de teletrabalho em áreas urbanas, e dos quais cerca de 5% já teletrabalha), então a mobilidade diária para as grandes cidades poderá diminuir 12,5%. No entanto, dado que trabalhar em casa se combina geralmente com horas de trabalho presencial, a redução do número de viagens seria possivelmente menor. Por exemplo, se um funcionário trabalhar em casa 60% do tempo, a mobilidade urbana reduzirá cerca de 7%. Este é um número com implicações rele-

4. Os dados podem ser consultados de forma interativa em: https://www.ine.es/covid/covid_movilidad.htm. Neste artigo, utilizamos os dados da semana de referência (de 18 a 21 de novembro de 2019).

5. Estimativa baseada no estudo de mobilidade da ATM (EMEF.18).

vantes para o descongestionamento das vias de acesso às cidades e para a redução da poluição⁶.

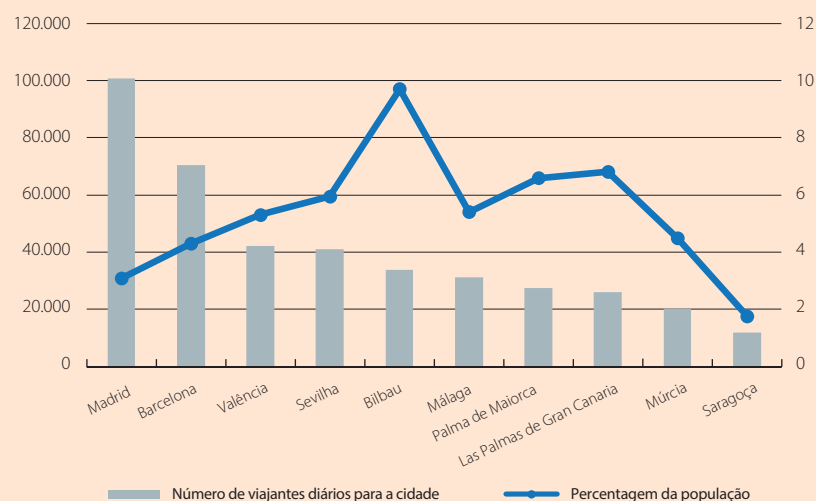
A longo prazo: teletrabalho e mercado imobiliário residencial

Para além das implicações de curto prazo em termos de mobilidade urbana, se estas mudanças nos hábitos de trabalho se consolidarem, poderão repercutir-se num repensar do local de residência de um número significativo de pessoas, muitas das quais vivem atualmente nas grandes cidades. Assim, por exemplo, os compradores do futuro podem estar dispostos a pagar menos pelas casas mais caras das cidades, pois um número significativo de requerentes habituais (pessoas com alto nível de escolaridade que trabalham em escritórios) poderia optar por uma habitação mais afastada do centro urbano. Além disso, o comprador desta residência na periferia dos grandes centros precisará certamente de mais metros quadrados para acomodar um ou dois escritórios nos quais possa levar a cabo parte da sua jornada de trabalho e procurará jardins e zonas comuns, pois parte do seu tempo livre será usufruído na sua própria casa pois encontrar-se-á em áreas com uma menor oferta cultural e de lazer.

O aumento da popularidade da pesquisa de «comprar casa» no Google após o início da pandemia foi indicativo de uma possível mudança de tendência neste sentido. Assim, se o teletrabalho acabar por se consolidar, a oferta de habitação residencial terá de se adaptar a estas novas preferências em termos de localização e tipo de habitação. Os planos de urbanismo deverão também ser revistos de forma a acomodar esta procura crescente, tanto residencial como de serviços públicos (escolas, hospitais, etc.) e infraestruturas de transporte⁷. Estas são transformações que, afinal, poderão ajudar a alcançar um melhor equilíbrio territorial⁸.

Isto não quer dizer que ninguém queira morar na cidade! Muitos trabalhos, como os relacionados com o turismo ou os serviços pessoais, dificilmente podem ser realizados remotamente. Por outro lado, as preferências das famílias são muito variadas e há quem opte por morar na cidade, não pelo trabalho mas pela sua vasta oferta comercial, cultural e de lazer. Da mesma forma, as cidades foram e continuarão a ser eixos de desenvolvimento graças às significativas sinergias que nelas ocorrem no que diz respeito à criação, difusão e acumulação de conhecimento. Portanto, é difícil que o aumento do teletrabalho reverta a tendência secular de maior urbanização e densidade populacional nas cidades, mas poderá ajudar a moderá-la.

Mobilidade para as 10 cidades espanholas com maior população (Número de viajantes diários) (% sobre a população da cidade)



Fonte: BPI Research, a partir dos dados do INE espanhol.

6. Além disso, a mobilidade dentro das grandes cidades também seria afetada como resultado do menor número de viagens que poderiam ser feitas por cidadãos que vivem e trabalham na mesma cidade e que também optam por mais teletrabalho. Isto representaria uma mudança relevante no meio ambiente, uma vez que, nas principais cidades europeias, 40% das emissões de CO₂ provenientes dos transportes rodoviários são consequência desta mobilidade urbana interna.

7. Neste sentido, as viagens para as grandes cidades aumentariam nos dias em que existe a necessidade de se deslocar ao local de trabalho, dando origem a um efeito incerto do teletrabalho na mobilidade urbana a longo prazo.

8. A maior prevalência do teletrabalho também pode implicar grandes mudanças no setor de propriedades comerciais. Todas estas mudanças na procura e oferta causariam um ajustamento nos preços relacionados com escritórios, estabelecimentos comerciais, etc. entre as diferentes localidades.