



## ***A adaptação ao teletrabalho e a importância das Tecnologias de Informação***

A pandemia covid-19 obrigou as empresas a se reinventarem e os trabalhadores a superarem as suas habilidades. O trabalho remoto ganhou força e o papel das tecnologias nesse processo é de crucial importância. O artigo apresenta um resumo da adoção das TIC's no processo da adoção do teletrabalho.

No final de 2019 fomos todos surpreendidos com o surgimento do Vírus SARS-CoV-2 que levou a uma situação pandémica sem precedentes e que vigora no mundo até hoje. Um único vírus foi capaz de mudar todo um sistema económico e social já instituído e o distanciamento social tornou-se uma medida de segurança importantíssima para salvaguardar a saúde das pessoas mediante a propagação deste vírus.

Enquanto se tenta descobrir uma forma de limitar a propagação do vírus, o mundo não pára, os que sobrevivem à propagação do mesmo precisam estar seguros e salvos, entretanto, o sistema deve continuar e a economia não pode parar.

O foco deste artigo é o mercado de trabalho, no qual pretendemos responder à questão **“como tem sido a adaptação ao teletrabalho e a importância das TIC’s neste processo?”**.

O Teletrabalho em si cobre um conjunto de novas formas de trabalho que utiliza como suporte ferramentas de telecomunicações.

A tecnologia permite e tem permitido até então o cumprimento da medida de distanciamento social e reinventando uma nova forma de trabalhar. O teletrabalho foi adoptado pela maioria das organizações a nível mundial. Durante esse período pandémico, a maior parte das empresas teve de adoptar medidas de trabalho à distância, com a esmagadora maioria dos seus colaboradores a trabalhar a partir de casa.

Mas como é que os trabalhadores poderiam trabalhar sem se deslocar até ao local de trabalho habitual e obter os mesmos resultados?

As empresas foram obrigadas a enfrentar o desafio de deixar os seus trabalhadores/colaboradores em casa, e continuar a obter os mesmos resultados, continuar a atender os seus clientes e cumprir com as suas responsabilidades.

Não é tarefa fácil, nem para os trabalhadores e muito menos para os empregadores; ninguém estava adaptado ou sequer tinha todas as condições criadas para desenvolver o trabalho remoto, o que se tornou um grande desafio.

As empresas não tiveram outra alternativa para a continuidade dos seus negócios a não ser adoptar o teletrabalho, propondo-se a criar condições propícias aos seus trabalhadores para que estes passassem a realizar as tarefas diárias com a mesma eficiência e motivação, na pretensão de manter o nível de produtividade e obter bons resultados.

Segundo o Eurostat, o fenómeno teletrabalho já vinha a crescer consideravelmente nos últimos dois

anos e a pandemia Covid-19 veio acelerar este processo.

Uma das maiores dificuldades que as empresas e os trabalhadores tiveram e ainda enfrentam relativamente à adaptação ao teletrabalho, é a falta de clareza em torno das prioridades e das tarefas que precisam ser realizadas, ou seja, além das empresas terem que lidar com o facto de ver a maior parte dos seus colaboradores em casa, têm que lidar ainda com os padrões individuais e horários de trabalho dos seus colaboradores.

Segundo o relatório da Organização Internacional do Trabalho *“Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide”*, antes de avançar com um sistema de trabalho a partir de casa, os empregadores devem decidir se a actividade profissional é adequada para trabalho à distância. Caso seja, os empregadores devem garantir que:

- Sejam fornecidos equipamentos, tecnologia e formação apropriados, o que é essencial para manter o contacto com os colegas e a entidade;
- Sejam estabelecidas expectativas claras, tanto para a gestão de topo como para os colaboradores, sobre o que deve ser o trabalho e as respectivas condições;
- Os colaboradores beneficiem de liberdade de horário para apoiar a produtividade, permitindo-lhes que possam trabalhar em horas e lugares convenientes para serem tão produtivos quanto possível;
- Sejam avaliados os riscos de segurança e saúde e tomadas medidas preventivas razoáveis em relação ao trabalho a partir de casa;
- Sejam acordadas as obrigações dos trabalhadores em torno de questões e políticas como horário de trabalho, confidencialidade e práticas de trabalho seguro quando trabalham em casa;
- Os espaços de trabalho sejam adequados;
- Sejam estabelecidos meios de contacto entre o empregador e o colaborador e pré-organizados os meios de comunicação.

### **O papel das Tecnologias de Informação na adaptação ao teletrabalho**

Conforme referenciado nos parágrafos anteriores, uma das medidas que deve ser assegurada na realização do teletrabalho é o acesso a equipamentos informáticos adequados à realização do trabalho e manutenção da comunicação, ou seja: computadores, telemóveis, acesso à internet, aplicativos de teletrabalho, assistência técnica aos equipamentos, etc.

O empregador fica responsável por assegurar que estejam criadas todas as condições de trabalho em termos de infraestruturas tecnológicas para o seu colaborador, enquanto este que ficará encarregado de cumprir as suas tarefas e desempenhar o seu papel.

Tendo todas essas medidas cumpridas, é possível adaptar certas funções e realizar as actividades pretendidas, impulsionando a obtenção do sucesso na modalidade de teletrabalho.

De referir que com a adopção do teletrabalho se constatou um significativo aumento de compras e aquisição de materiais e equipamentos tecnológicos, bem como de softwares. A Microsoft <sup>1</sup> no segundo trimestre de 2020, registou um aumento na procura de serviços na Nuvem, sendo que as receitas de produtos comerciais e serviços aumentaram cerca de 5%. Acrescendo as receitas geradas pelo Office 365, a empresa registou um crescimento das receitas em mais de 19%.

Outras empresas como a Dell e a Apple também registaram um aumento na procura durante a pandemia, com a Apple a registar um aumento da procura de equipamentos de tecnologia, e um contínuo aumento das vendas de computadores e acessórios como AirPods. O MacBook foi responsável pela aceleração das vendas, que cresceram 22% no segundo trimestre de 2020.

A estrutura da maior parte das ferramentas tecnológicas utilizadas pelas empresas é a mesma. Estas têm que primeiramente garantir a comunicação e organização das tarefas, muitas delas permitem até ter um controlo sobre a produtividade. Cabe ressaltar que fora os softwares comprados pelas empresas, é possível encontrar inúmeras ferramentas gratuitas que permitem alcançar o objectivo de realização do trabalho remoto.

Os modelos de reuniões foram substituídos, as salas de reuniões agora são online e o ponto de equilíbrio consiste na comunicação clara e objectiva dos gestores para com os seus trabalhadores e vice-versa.

### **Relação Teletrabalho versus produtividade**

A pandemia fez com que muitas empresas diminuíssem o seu volume de vendas, encerrou muitas delas em diferentes sectores e deu origem a altas taxas de desemprego, entretanto nenhum estudo comprova que a redução de vendas ou encerramento das empresas estejam directamente ligados ao novo modelo de trabalho.

O facto de a actual pandemia ainda estar a ceifar vidas e a obrigar novos modelos de organização, não nos permite ter uma visão estatística geral, ponderando que muitos países têm sido ainda obrigados a manter as regras de distanciamento social. Entretanto, já é possível observar por pequenos estudos e inquéritos um número relativo de empresas que aderiram ao teletrabalho e têm conseguido "sobreviver".

---

<sup>1</sup> Link: [FY20 Q4 - Press Releases - Investor Relations - Microsoft](#)

A Folha de Informação Rápida do Inquérito ao Emprego em Angola, IEA do III trimestre de 2020<sup>2</sup>, dá nota de que a população empregada que esteve ausente do local de trabalho foi estimada em 195.287 pessoas, o que representa cerca de 2% da população empregada, dos quais 51,1% são homens e 48,9% são mulheres. O inquérito não aponta em si a população em teletrabalho, mas traz a população que teve que ficar em casa por causa da pandemia.

O “Inquérito Rápido e Excepcional às Empresas - COVID-19” realizado pelo Banco de Portugal e o Instituto Nacional de Estatística<sup>3</sup> demonstrou que cerca de 58% das empresas respondentes tinham pessoas em teletrabalho e 20% tinham mais de 50% do pessoal ao serviço efectivamente a trabalhar nessa situação. Foi verificado um ligeiro aumento da produtividade por parte dos trabalhadores, motivo pelo qual as empresas pretendem continuar com o sistema de teletrabalho, ainda que parcialmente.

Um combo de acesso à tecnologia de informação, redução do stress dos trabalhadores durante o processo de locomoção dos mesmos até ao local de trabalho, flexibilidade de horários, podem sim aumentar a produtividade.

#### **Vantagens do teletrabalho para o empregador**

- Melhores resultados oriundos de uma maior produtividade por parte dos trabalhadores, associada ao bem-estar dos mesmos;
- Satisfação dos trabalhadores;
- Redução de custos associados a subsídios de transportes, refeição no horário de trabalho para os colaboradores, e entre outros custos variáveis como água, energia consumidas num local físico (Escritório, ou outro).

#### **Vantagens do teletrabalho para o trabalhador**

- Flexibilidade de horários;
- Redução de custos de locomoção até ao local de trabalho;
- Liberdade e autonomia na realização das tarefas, o que pode facilmente se converter em aumento da motivação e conseqüentemente da produtividade;
- Maior conforto no local de trabalho e redução de stress associado.

---

2 Link: [www.ine.gov.ao/publicacoes/31-populacao-e-sociedade/921-folha-de-informacao-rapida-do-inquerito-ao-emprego-em-angola-iea-iii-trimestre-2020](http://www.ine.gov.ao/publicacoes/31-populacao-e-sociedade/921-folha-de-informacao-rapida-do-inquerito-ao-emprego-em-angola-iea-iii-trimestre-2020)

3 Link: [https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/documentos-relacionados/iree\\_20200505.pdf](https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/documentos-relacionados/iree_20200505.pdf)

## Desvantagens do Teletrabalho

Além das várias vantagens que proporciona o Teletrabalho, é possível verificar algumas desvantagens nesse modelo de trabalho.

### Para os trabalhadores:

- A perda da cultura organizacional, uma vez que as pessoas deixam de interagir dentro do local de trabalho, o que origina também a dificuldade de trabalhar em equipa;
- O local escolhido pelo trabalhador para a realizar as tarefas diárias pode ocasionalmente gerar diferentes tipos de distrações, o que pode resultar em perda de foco e concentração no realizar das tarefas;
- O isolamento que pode ser um factor de desmotivação para os colaboradores.

### Para as empresas:

- Uma das grandes desvantagens seria o controlo das actividades diárias dos colaboradores e o contínuo exercício para se adaptar aos horários de trabalho dos mesmos;
- Manutenção da comunicação entre trabalhadores e empregador.

Apesar das desvantagens sublinhadas, o trabalho remoto pode ser bastante desafiador. Este novo modelo de trabalho colocou à prova as empresas e a sua capacidade de se reinventar perante uma crise, e os trabalhadores não ficaram de fora. Esse modelo também serviu para testar as suas diferentes habilidades de se auto-motivar e capacidade de resiliência.

Antes do período pandémico que se vive, a KBC fez uma análise desarticulada deste tema, fazendo referência a análise do impacto da evolução tecnológica no mercado de trabalho em Angola<sup>4</sup>. Recomendamos a leitura a partir do seguinte link: <https://kbc.co.ao/o-impacto-da-evolucao-tecnologica-no-mercado-de-trabalho-em-angola/>

---

4 Artigo publicado pela KBC em 04 de Outubro de 2019

Este documento foi preparado pela Kitambo Business Consulting, Lda.

Autor da publicação:

Jéssica Matos, Consultora

Email: [jessica.matos@kbc.co.ao](mailto:jessica.matos@kbc.co.ao)

Publicação completa a 03 de Dezembro de 2020, 09:00 (GMT+1)

Publicação divulgada a 08 de Dezembro de 2020, 12:00 (GMT+1)

Esta Publicação é divulgada somente pelo site da Kitambo Business Consulting.

Para mais informações visite [www.kbc.co.ao](http://www.kbc.co.ao)



## KITAMBO BUSINESS CONSULTING

Esta publicação de pesquisa foi preparada pela Kitambo Business Consulting, Lda. Este é fornecido apenas para fins informativos e não deve ser considerado como uma oferta de venda ou solicitação de uma oferta de compra ou venda de instrumentos (ou seja, instrumentos financeiros aqui mencionados ou outros interesses no que diz respeito a tais instrumentos financeiros).

A publicação de pesquisa foi preparada de forma independente e exclusivamente com base em informações disponíveis publicamente que a Kitambo Business Consulting considera confiáveis. Apesar de ter sido tomado um cuidado razoável para assegurar que o seu conteúdo não é falso ou enganoso, não é feita nenhuma representação quanto à sua exactidão ou integridade sendo que a Kitambo Business Consulting não assume qualquer responsabilidade por qualquer perda directa ou consequential, incluindo, sem limitação, qualquer perda de lucros, decorrente da confiança neste relatório de pesquisa.

As opiniões aqui expressas são as opiniões dos analistas responsáveis pela elaboração da publicação de pesquisa e reflectem o seu julgamento de acordo com a data deste documento. Estas opiniões estão sujeitas a alterações e a Kitambo Business Consulting não se compromete a notificar qualquer destinatário desta publicação de tais alterações nem de quaisquer outras alterações relacionadas com as informações fornecidas aqui. A KBC não se responsabiliza por qualquer perda de qualquer pessoa com base nesta publicação.

A KBC é uma empresa de consultoria de gestão, fundada em Angola e conhecedora do mercado africano. Para mais informações visite [www.kbc.co.ao](http://www.kbc.co.ao)