



INSTITUTO DO EMPREGO  
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

28.03  
2023

Conferência

A UGT e os

DESAFIOS DO FUTURO



PAULO PEDROSO  
consultoria

**ESTUDO SOBRE O TELETRABALHO  
E OS SEUS DESAFIOS NA NOVA CONJUNTURA**



# Índice

<b>Acrónimos</b>	2
<b>Índice de figuras</b>	3
<b>Índice de quadros</b>	5
<b>Introdução</b>	7
<b>1. O teletrabalho antes, durante e após o regime de obrigatoriedade</b>	10
1.1 Perfil do Teletrabalhador	12
1.2 Teletrabalhador antes, durante e após o regime de obrigatoriedade	19
1.3 Preditores de experiência de teletrabalho	22
<b>2. Organização, condições do teletrabalho e avaliação da experiência</b>	26
2.1 Modalidades de teletrabalho e apoios recebidos	26
2.2 Procedimentos ou soluções tecnológicas de vigilância/ controlo do tempo de trabalho e da atividade laboral	34
2.3 Avaliação da experiência de teletrabalho e intenções futuras	38
<b>3. Atitudes e opiniões face ao teletrabalho: riscos e potencialidades</b>	44
3.1 Aspetos positivos ou negativos do teletrabalho	47
Efeitos sobre o trabalhador	47
Efeitos sobre participação e controlo	52
Efeitos na carreira e no desempenho	55
Efeitos na saúde, segurança e bem-estar	59
Efeitos para as entidades empregadoras	64
Efeitos no contexto social	66
Visão global sobre o teletrabalho	68
3.2 Tipologia de atitudes face ao teletrabalho	71
<b>4. O teletrabalho, as suas vantagens e riscos e a ação sindical</b>	84
4.1. Igualdade de Género	85
4.2 Condições de acesso ao teletrabalho	87
4.3 Saúde e Segurança	92
4.4 Direitos e Políticas Laborais	96
<b>5. Desafios do teletrabalho à ação sindical</b>	101
<b>Referências bibliográficas</b>	108
<b>Anexo – Ficha técnica da amostra</b>	111

## **Acrónimos**

ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho

CEEP - European Center of Employers and Enterprises

CES - Confederação Europeia de Sindicatos

CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CIT - Conferência Internacional do Trabalho

CNPD - Comissão Nacional de Proteção de Dados

CPCS - Comissão Permanente da Concertação Social

CT - Código do Trabalho

DMEs - Distúrbios Músculo-esqueléticos

ETT - Empresa de Trabalho Temporário

EU-LFS - European Union Labour Force Survey

FSE - Fundo Social Europeu

GfK - Growth from Knowledge

ILO - International Labour Organization

INE - Instituto Nacional de Estatística

MTSSS - Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social

NUTs - Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos

OCDE - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT - Organização Internacional do trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

PO ISE - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

RGPD - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

SMS - Short Message Service

TI - Tecnologias da Informação

TICs - Tecnologias da Informação e Comunicação

UE - União Europeia

UEA - European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises

UGT - União Geral de Trabalhadores

UNICE - Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe

## Índice de figuras

Figura 1 – Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho (trabalho remoto com recurso a tecnologias de informação e comunicação (TICs) (%).....	11
Figura 2 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional e tiveram experiência de teletrabalho, segundo a altura em que ocorreu a experiência (%).....	11
Figura 3 – Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho, o género, escalões etários e os níveis escolares (%) .....	13
Figura 4 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho, Profissão agregada, qualificação profissional e setor de atividade da empresa (%) .....	14
Figura 5 – Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e desempenho frequente de tarefas manuais, intelectuais ou sociais .....	15
Figura 6 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e o tipo de entidade onde trabalha/trabalhou (%) .....	17
Figura 7 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e o número de trabalhadores da empresa onde trabalha/ trabalhava (%).....	18
Figura 8 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho (%) .....	19
Figura 9 - Inquiridos que tiveram/estão em teletrabalho, segundo a modalidade de teletrabalho (%).....	27
Figura 10 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo os meios/equipamentos que a entidade empregadora disponibilizou, para a realização das atividades profissionais em teletrabalho (%).....	29
Figura 11 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo as ações de informação/formação asseguradas pela entidade empregadora (%) .....	31
Figura 12 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo as medidas adotadas na empresa para ajudar os colaboradores no seu desempenho em teletrabalho .....	32
Figura 13 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo o nível de apoios recebido (%).....	33
Figura 14 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo os procedimentos ou soluções tecnológicas de vigilância/ controlo do tempo de trabalho e da atividade laboral adotadas pela entidade empregadora (%)...	36
Figura 15 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo tipologia de procedimentos ou soluções tecnológicas de vigilância (%) .....	37
Figura 16 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo a avaliação da experiência com o teletrabalho (%) .....	38
Figura 17 - Inquiridos segundo as Intenções futuras de teletrabalho e tipo de teletrabalhador (%) .....	41

Figura 18 – Opinião e atitudes face a aspetos relacionados com a gestão do local e do tempo de trabalho .....	47
Figura 19 - Opinião e atitudes face a aspetos relacionados com a disponibilidade excessiva e intensidade/ritmo de trabalho. ....	49
Figura 20 – Opinião e atitudes face à participação e controlo do trabalhador em teletrabalho .....	52
Figura 21 – Opinião e atitudes face ao desempenho do trabalhador em teletrabalho.....	56
Figura 22 - Opinião e atitudes face à qualidade do trabalho e desenvolvimento profissional do trabalhador em teletrabalho .....	57
Figura 23 – Opinião e atitudes relacionadas com saúde, segurança e bem-estar do trabalhador em teletrabalho .....	60
Figura 24 - Opinião e atitudes relacionadas com saúde, segurança e gastos do trabalhador em teletrabalho .....	62
Figura 25 – Opinião e atitudes sobre aspetos positivos/negativos do teletrabalho para a entidade empregadora .....	65
Figura 26 – Opinião e atitudes sobre aspetos positivos/negativos do teletrabalho para a sociedade.....	67
Figura 27 – Opinião geral sobre se o teletrabalho proporciona mais aspetos positivos do que negativos para o trabalhador.....	69
Figura 28 - Opinião sobre se o teletrabalho proporciona mais aspetos positivos do que negativos para o trabalhador por escalão etário. ....	69
Figura 29 - Opinião sobre se o teletrabalho proporciona mais aspetos positivos do que negativos para o trabalhador por escalão de escolaridade. ....	70
Figura 30 - Opinião sobre se o teletrabalho proporciona mais aspetos positivos do que negativos para o trabalhador por tipologia de teletrabalhador .....	70
Figura 31 – Pilares de atuação CES .....	85
Figura 32 – Quadro resumo dos pilares de atuação e exigências da CES. Igualdade de Género .....	100
Figura 33 - Quadro Conceptual da Evolução do Teletrabalho por gerações. ....	107

## Índice de quadros

Quadro 1 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, que não têm experiência de teletrabalho segundo os motivos de não desenvolvimento da atividade profissional em teletrabalho e a realização de tarefas intelectuais (%) .....	16
Quadro 2 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e o desempenho do trabalho em equipa ou sozinho (%) .....	16
Quadro 3 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e o exercício de função de chefia (%) .....	17
Quadro 4 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e o habitat (%).....	18
Quadro 5 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e género (%) .....	20
Quadro 6 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e escalões etários (%).....	20
Quadro 7 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e profissão agregada (%) .....	21
Quadro 8 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e qualificação profissional (%).....	22
Quadro 9 - <i>Preditores de experiência de teletrabalho - Regressão logística binária</i> .....	23
Quadro 10 - Inquiridos que tiveram/estão em teletrabalho, segundo quem solicitou (%) .....	27
Quadro 11 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo o local onde exerceu teletrabalho (%) .....	28
Quadro 12 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo a modalidade de compensação de custos adicionais com o teletrabalho (%) ..	29
Quadro 13 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo o tipo de teletrabalhador e as ações de informação/formação em equipamento informático (%) .....	32
Quadro 14 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo o tipo de teletrabalhador e o software de registo das páginas de Internet visitadas (%) .	33
Quadro 15 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo a tipologia de teletrabalhador e a avaliação da experiência (%) .....	39
Quadro 16 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo a avaliação do teletrabalho e nível de apoios recebidos em teletrabalho (%) ...	39
Quadro 17 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo a avaliação do teletrabalho e profissão agregada (%) .....	40
Quadro 18 - Principal aspeto que poderia ser melhorado no apoio às pessoas em teletrabalho .....	40
Quadro 19 - Inquiridos segundo as Intenções futuras de teletrabalho e profissão agregada (%).....	42

Quadro 20 - Inquiridos segundo as Intenções futuras de teletrabalho e escalões etários (%).....	42
Quadro 21 - Inquiridos segundo as Intenções futuras de teletrabalho e nível de ensino (%) .....	42
Quadro 22 - Inquiridos segundo as Intenções futuras de teletrabalho e a avaliação da experiência (%) .....	43
Quadro 23 - Vantagens e desvantagens do teletrabalho .....	46
Quadro 24 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho .....	71
Quadro 25 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo a modalidade de teletrabalho trazer mais aspetos positivos do que negativos para o trabalhador (média).....	72
Quadro 26 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo os aspetos positivos e negativos do teletrabalho sobre o local, tempo de trabalho e direito a desligar (médias).....	72
Quadro 27 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo os aspetos positivos e negativos do teletrabalho para a qualidade de vida, saúde, segurança e bem-estar do trabalhador (médias) .....	74
Quadro 28 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo os aspetos positivos e negativos do teletrabalho sobre as comunicações e relações do trabalhador (médias) .....	75
Quadro 29 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo os aspetos positivos e negativos do teletrabalho para a carreira e desempenho profissional do trabalhador (médias).....	76
Quadro 30 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo o género (%) .....	77
Quadro 31 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo o nível de ensino (%).....	77
Quadro 32 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo a profissão agregada (%) .....	78
Quadro 33 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo a experiência de teletrabalho (%) .....	78
Quadro 34 - Tabela síntese comparativa dos grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho .....	80

## Introdução

Não sendo propriamente um objeto novo, o teletrabalho ganhou, na transição digital e com a pandemia de COVID-19, uma importância acrescida. A incidência de teletrabalho regular ou ocasional junto dos trabalhadores dependentes, de acordo com os inquéritos europeus às forças de trabalho e sobre as condições de trabalho, era, até 2020, relativamente baixa, representando menos de 8% em 2008 e de 11% em 2019, variando entre 30 por cento ou mais nos países nórdicos, e 10 por cento ou menos, nos países do sul da Europa e de leste (Eurofound e OIT, 2017, Sosterio, 2020).

Com o surto do COVID 19 e as medidas de confinamento adotadas em muitos países, assistiu-se a um aumento generalizado do teletrabalho (19% em 2020 e 22% em 2021) e a uma disseminação junto de novos setores, atividades e perfil de trabalhador, registando-se, durante a crise do COVID-19, um aumento entre os trabalhadores mais jovens e trabalhadores com qualificações médias (Eurofound, 2022).

Uma vez mais, a incidência entre os Estados-membros da UE variou amplamente, refletindo em grande parte as diferenças pré-existentes, com níveis mais baixos de teletrabalho nos países do leste e do sul e níveis mais altos nos países nórdicos.

Estudos realizados durante a pandemia apontavam para a intenção de se manter o recurso ao teletrabalho após o regime obrigatório introduzido em muitos países, no âmbito das medidas de confinamento. Ter-se-á mantido em Portugal nos mesmos níveis? Como se reestruturou o mercado de trabalho a seguir à pandemia e como se desenvolveu o teletrabalho? Quais as atitudes e opiniões dos portugueses face ao teletrabalho e às suas modalidades, riscos e potencialidades, e de que forma a experiência de teletrabalho influenciou as suas atitudes e opiniões? Quais os desafios do teletrabalho à ação sindical? Estas foram as questões que nortearam a presente pesquisa e cujos resultados aqui se apresentam.

O Estudo sobre o teletrabalho e os seus Desafios na Nova Conjuntura, cofinanciado pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE),

Portugal 2020 e União Europeia através do Fundo Social Europeu (FSE)<sup>1</sup>, assentou em quatro componentes, desenvolvidas com recurso à revisão da literatura, à realização de entrevistas e à aplicação de um inquérito por questionário.

No primeiro capítulo define-se o perfil dos teletrabalhadores em Portugal, verificando-se que são relativamente jovens, com habilitações escolares elevadas, quadros médios ou superiores e do setor terciário, com funções de chefia e que desempenham preponderantemente tarefas intelectuais ou sociais. Comparando quem apenas teve experiência de teletrabalho no período de teletrabalho obrigatório com quem a teve antes ou depois, verifica-se que no período do regime obrigatório, houve uma maior diversificação dos trabalhadores que a ele acederam, sendo nomeadamente abrangidos trabalhadores com habilitações escolares mais baixas. Com recurso a um modelo estatístico da análise multivariada (regressão linear) foi possível indicar os principais preditores da experiência de teletrabalho, os quais são a execução de tarefas intelectuais, a atividade profissional e a idade.

O segundo capítulo aborda as modalidades de teletrabalho, verificando-se que quem está atualmente em teletrabalho está predominantemente em regime híbrido, que uma parte muito significativa dos trabalhadores que estiveram em teletrabalho no período obrigatório voltaram ao regime presencial e que, havendo assimetrias, uma parte significativa das pessoas com experiência de teletrabalho se sentiram apoiadas nas funções que desempenharam.

O terceiro capítulo compreende uma análise descritiva das atitudes e opiniões face ao teletrabalho, por perfil de inquiridos (Teletrabalhador antes e/ou depois do regime obrigatório, teletrabalhador em regime obrigatório e não teletrabalhador). Esta análise toca em aspetos relacionados com o trabalhador, a carreira e o desempenho profissional, a saúde, segurança e bem-estar, entidades empregadoras, o contexto social e ainda uma visão global sobre o teletrabalho. Por último, comporta uma análise por tipologia face ao perfil de

---

<sup>1</sup> Realizado no âmbito da Operação n.º POISE-01-3726-FSE-000019, promovida pela União Geral de Trabalhadores (UGT), ação cofinanciada pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, Portugal 2020 e União Europeia através do Fundo Social Europeu (FSE), inserido no eixo do reforço da capacitação institucional dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente da Concertação Social (CPCS).

resposta dos inquiridos em matéria de atitudes face ao teletrabalho (*análise de clusters*).

O quarto capítulo elenca um conjunto de exigências/desafios sinalizados pela CES, nos vários documentos estratégicos, relativos ao teletrabalho, em confrontação com o quadro legislativo em vigor em Portugal nas várias matérias em discussão.

Para terminar, o quinto capítulo remete para uma análise crítica dos dados e das tendências, tendo por base a revisão de literatura, dando nota de um conjunto de desafios para as novas formas/gerações de teletrabalho e de respostas sindicais.

## 1. O teletrabalho antes, durante e após o regime de obrigatoriedade

Em 2020, as estatísticas europeias apontavam para uma proporção de 14%, de pessoas empregadas que trabalhavam a partir de casa em Portugal e, de acordo com os dados do INE, no 2º trimestre de 2020, 23,1% do total da população empregada declarou ter exercido a sua profissão **sempre ou quase sempre em casa**.

No 3º trimestre de 2022, já após o regime de obrigatoriedade, a proporção da população empregada em teletrabalho, isto é, que trabalhou a partir de casa com recurso a tecnologias de informação e comunicação, foi de 17%, menos 2,6 pontos percentuais (p.p.) do que no 2.º trimestre de 2022.<sup>2</sup>

De acordo com os dados obtidos no inquérito por questionário “Teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura”<sup>3</sup>, da população inquirida que exerce ou já exerceu uma profissão, 15% trabalha ou já trabalhou alguma vez em teletrabalho<sup>4</sup>.

A experiência de teletrabalho foi fortemente marcada pelo COVID-19 e pelo regime de teletrabalho obrigatório. Apenas 4% do total dos inquiridos que exerce ou já exerceu uma profissão (24% de quem teve algum tipo de

---

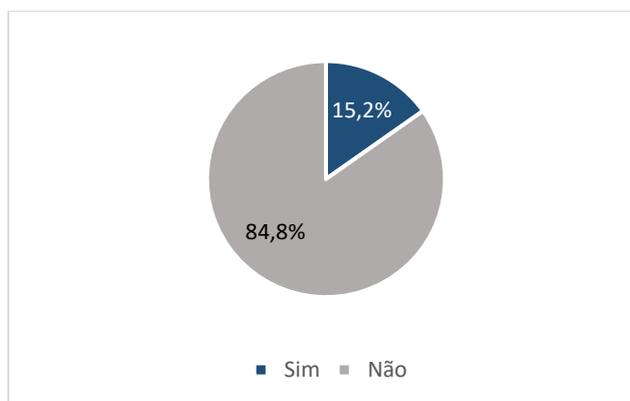
<sup>2</sup> A partir do 2.º trimestre de 2022, o módulo Trabalho a partir de casa passou a apresentar algumas alterações relativamente às edições anteriores, nomeadamente foram introduzidas novas variáveis e a população-alvo foi alargada, passando a abarcar todas as pessoas que referiram ter trabalhado a partir de casa no período de referência, independentemente da frequência com que o fizeram, pelo que não é possível a comparação direta das estimativas entre as duas edições.

<sup>3</sup> Foram inquiridos indivíduos entre os 18 e os 66 anos, residentes em Portugal Continental, selecionados através do método de quotas, com base numa matriz que cruzou as seguintes variáveis (conforme universo e de acordo com os Censos do INE): 1) Região (5 grupos: NUTs II (Norte, Centro, A.M. Lisboa, Alentejo e Algarve); 2) Habitat (5 grupos); 3) Género (2 grupos); e 5) Idade (5 grupos: 18 e 25 anos, 26 e 35 anos, 36 e 45 anos, 46 e 55 anos e 56 e 66 anos), num total de 1007 entrevistas. A informação foi recolhida através de entrevista direta e pessoal na residência dos inquiridos, entre os dias 23 de Agosto e 11 de Setembro de 2022 pela GfK (ver ficha técnica do estudo em anexo).

<sup>4</sup> No estudo foi empregue o conceito de teletrabalho definido na Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, Artigo 165.º, segundo o qual, o exercício da atividade profissional em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador ou em regime de dependência económica, fora das instalações da empresa ou em local não determinado por este, com recurso às tecnologias de informação e comunicação.

experiência de teletrabalho) declararam ter tido experiência de teletrabalho antes do regime de teletrabalho obrigatório.

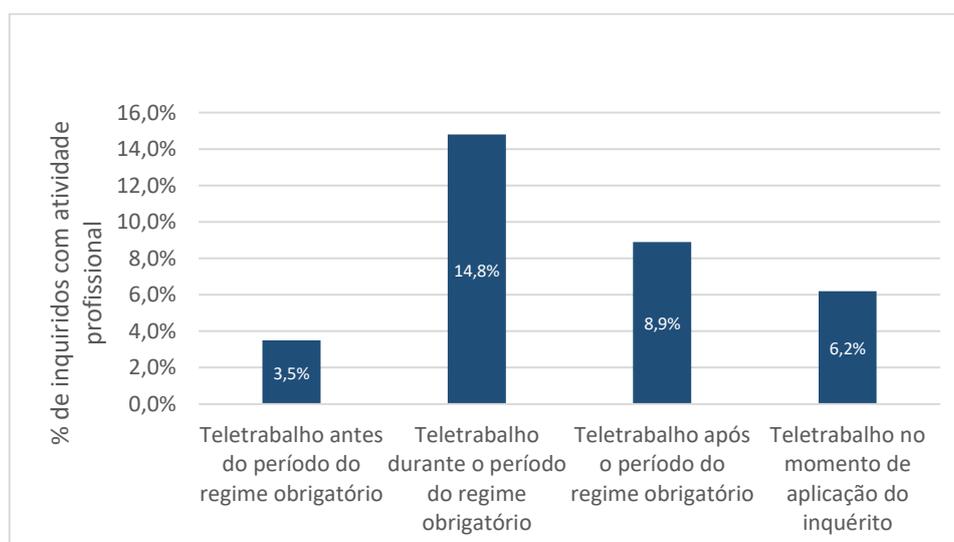
Figura 1 – Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho (trabalho remoto com recurso a tecnologias de informação e comunicação (TICs) (%)



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

É na altura do regime de obrigatoriedade que praticamente todos os inquiridos tiveram a sua primeira experiência de teletrabalho (15% do total dos inquiridos que exerce ou já exerceu uma profissão, correspondendo a 97% dos inquiridos que dizem ter tido alguma experiência de teletrabalho).

Figura 2 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional e tiveram experiência de teletrabalho, segundo a altura em que ocorreu a experiência (%)



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

A proporção de inquiridos que exerce ou já exerceu uma profissão que referiu ter estado em teletrabalho depois do regime de obrigatoriedade é bastante inferior (9% do total dos inquiridos que exerce ou já exerceu uma profissão, correspondendo a 58% dos inquiridos que manifestaram ter tido alguma experiência com o teletrabalho).

Na altura da aplicação do inquérito, os teletrabalhadores representavam cerca de 6% dos inquiridos que exercem ou já exerceram uma profissão, 8% dos inquiridos empregados<sup>5</sup>.

### 1.1 Perfil do Teletrabalhador

Entre quem trabalha ou já trabalhou alguma vez remotamente com recurso a TICs, cerca de 70% tem menos de 45 anos e mais de 50% tem o ensino superior.

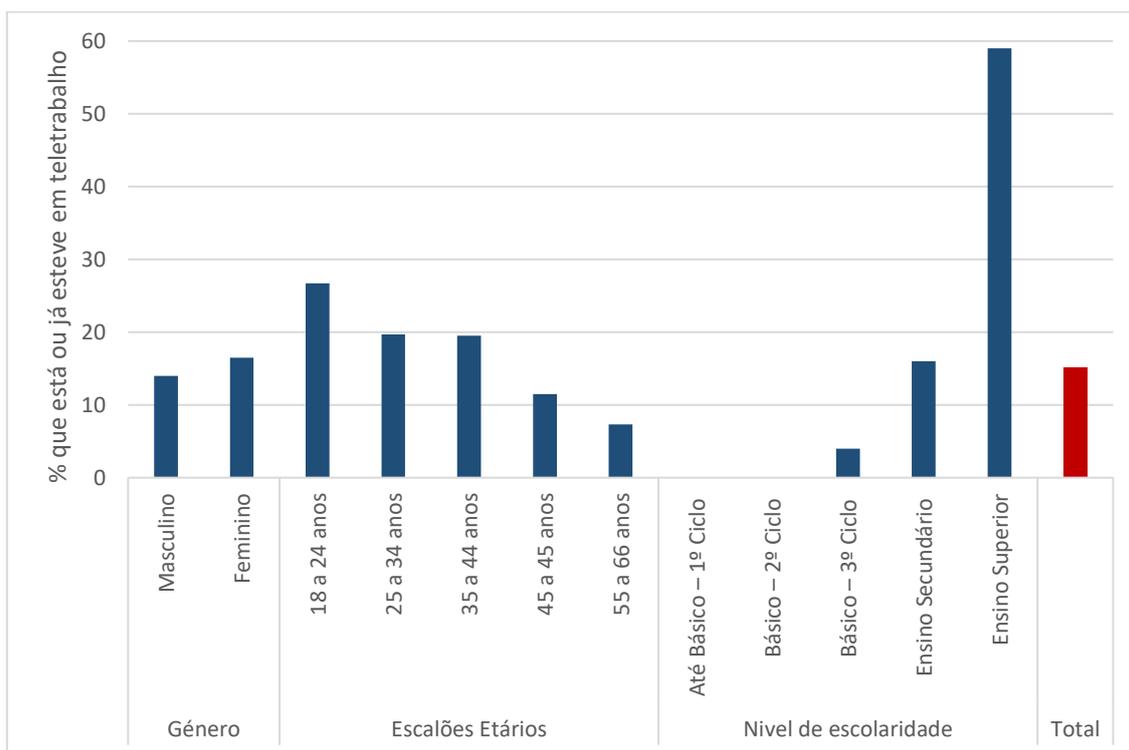
A experiência de teletrabalho é maior entre os mais jovens e os que têm maiores níveis de habilitações literárias, não se evidenciando diferenças significativas em termos de género. À medida que aumenta a idade diminui, progressivamente, a experiência de teletrabalho e, à medida que aumenta o nível de ensino, aumenta a experiência de teletrabalho.

De acordo com a revisão da literatura efetuada, o perfil do teletrabalhador nas economias avançadas assenta em funcionários altamente qualificados e bem pagos, experientes, autónomos, trabalhando em ocupações de nível superior (Eurofound 2017, 2020; OCDE, 2021; Silva, 2020). Dados semelhantes foram constatados junto da população inquirida.

---

<sup>5</sup> O valor obtido neste estudo é bastante inferior aos resultados obtidos através do módulo do Inquérito ao Emprego sobre “Trabalho a partir de casa” relativos ao 3º trimestre de 2022, que indicavam que do total da população empregada, 17% das pessoas (836,7 mil) estavam em teletrabalho nesse período. A diferença pode dever-se ao facto de não serem usados ponderadores nesta amostra ou a uma real diferença entre os resultados obtidos nas duas amostras.

Figura 3 – Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho, o género, escalões etários e os níveis escolares (%)



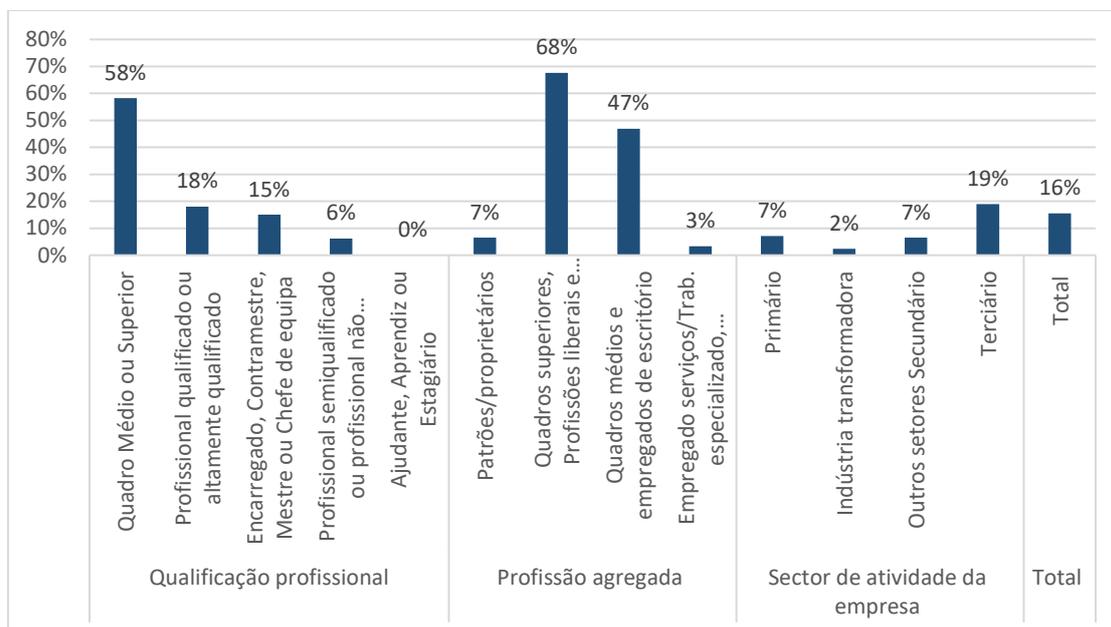
Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

A percentagem de teletrabalhadores é mais significativa no seio das Profissões técnicas, científicas e artísticas, nos quadros superiores e profissões liberais, seguindo-se os quadros médios e empregados de escritório. Em contrapartida, entre os trabalhadores da execução, o teletrabalho é quase inexistente.

O mesmo em relação à qualificação profissional. É nos quadros médios ou superiores e dos profissionais qualificados ou altamente qualificados que o teletrabalho tem mais expressão. No conjunto dos profissionais semiquualificados ou não qualificados o teletrabalho tem uma expressão muito reduzida.

Uma vez mais, corroborando os dados que a literatura internacional sobre o teletrabalho indica (Eurofound 2017, 2020; OCDE, 2021), é no sector terciário, mais especificamente no setor das atividades financeiras e de seguros, seguido da educação, que se concentra o maior número de trabalhadores que já estiveram ou estão em teletrabalho.

Figura 4 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho, Profissão agregada, qualificação profissional e setor de atividade da empresa (%)



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Ainda sobre as profissões, qualificações e setores onde o teletrabalho assume uma maior representatividade, é necessário salientar que nem todas as profissões são teletrabalháveis, e que atividades profissionais que implicam a realização de tarefas intelectuais, com maior recurso a TIC, e com menor frequência de realização de tarefas físicas, são mais propensas a teletrabalho.

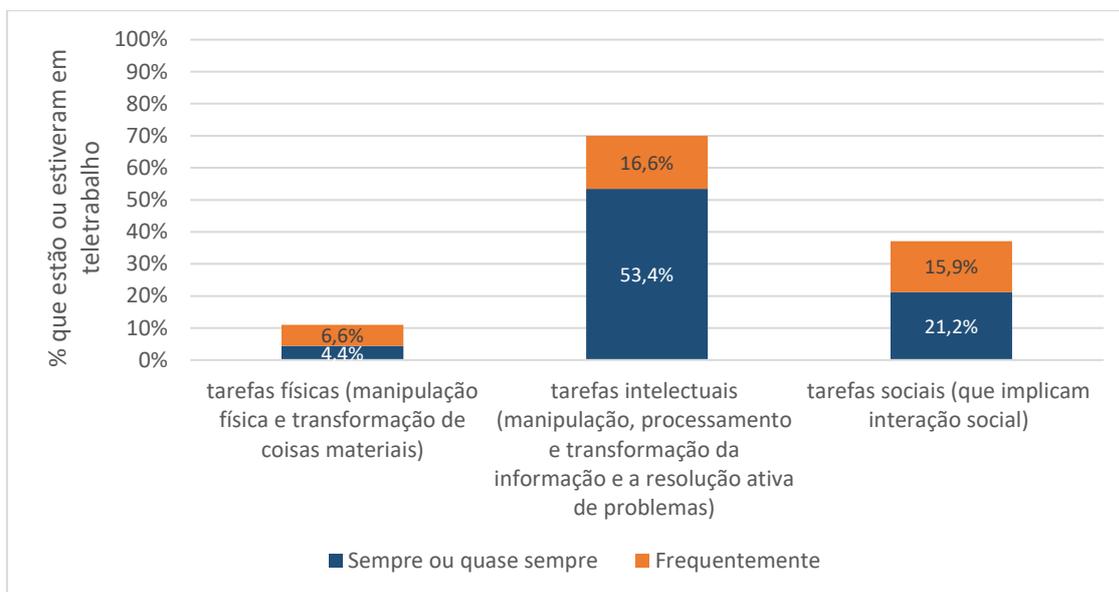
Sostero *et al* (2020), após uma análise das tarefas ocupacionais<sup>6</sup> e tendo por base as estimativas de 2018 da EU-LFS, concluíram que apenas 37%, do emprego na UE pode ser tecnicamente teletrabalhável, assumindo como fator determinante da teletrabalhabilidade a ausência de tarefas físicas.

Os dados obtidos no inquérito corroboram a literatura. A utilização diária de TIC's é uma condição obrigatória. Quem esteve ou está em teletrabalho utiliza diariamente TIC's (96%) e, para quem a utilização de TIC's é diária, a

<sup>6</sup> A análise destes autores teve por base o quadro conceptual e a taxonomia de tarefas desenvolvido por Fernández-Macías e Bisello (2020), segundo o qual existem três diferentes tipos de tarefas: tarefas físicas, que geralmente não podem ser realizadas remotamente com as tecnologias existentes; tarefas de interação social, que, a menos que exijam contato físico, podem ser fornecidas remotamente, mas com perda significativa de qualidade; e, tarefas de processamento de informação, que podem ser fornecidas remotamente e podem ser facilmente identificadas pelo uso de computadores.

percentagem de inquiridos que esteve ou está em teletrabalho (38%) é significativamente superior a quem não utiliza diariamente (1%). Por outro lado, os trabalhadores que sempre ou quase sempre têm de desenvolver tarefas físicas não têm experiência de teletrabalho (96%), porque o seu trabalho envolve atividades que não podem ser executadas remotamente (99%), ao passo que cerca de metade dos trabalhadores que sempre ou quase sempre desempenham tarefas intelectuais já estiveram ou estão em teletrabalho.

Figura 5 – Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e desempenho frequente de tarefas manuais, intelectuais ou sociais



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

O desempenho de tarefas sociais, tal como referido na literatura, não constitui um obstáculo à experiência de teletrabalho, mas também não se assume como um elemento diferenciador, embora, se verifique que, tal como a realização de tarefas intelectuais, quanto mais o trabalho implica a realização de tarefas sociais, maior o número de inquiridos que já tiveram experiência de teletrabalho. É ainda relevante salientar que existe um conjunto de trabalhadores que nunca se encontraram em teletrabalho, que considera que a sua atividade envolve a prestação de serviços que não podem ser prestados remotamente, mas que desempenham sempre ou quase sempre tarefas intelectuais (10% destes trabalhadores executam sempre ou quase sempre tarefas intelectuais e 19%

frequentemente), tarefas estas que, de acordo com os estudos realizados, correspondem a tarefas que podem ser executadas remotamente.

Quadro 1 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, que não têm experiência de teletrabalho segundo os motivos de não desenvolvimento da atividade profissional em teletrabalho e a realização de tarefas intelectuais (%)

	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>Frequentemente</b>	<b>Raramente</b>	<b>Nunca</b>	<b>Total</b>
O meu trabalho envolve a prestação de serviços que não podem ser prestados remotamente/em teletrabalho	10,3	19,4	19,0	51,2	100,0
O meu chefe/entidade empregadora solicitou que ficasse a trabalhar no escritório	33,3	55,6	11,1	-	100,0

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Por outro lado, também se identificaram situações, no conjunto dos trabalhadores com habilitações literárias superiores, que são quadros superiores ou profissionais liberais, que realizam sempre ou quase sempre tarefas intelectuais, em que a entidade empregadora/o chefe solicitou que o trabalhador ficasse no trabalho, o que poderá estar associado a estilos tradicionais de gestão de comando e controle" e resistência das entidades empregadoras ao teletrabalho (Messenger, 2019). Desta forma, mesmo no contexto da pandemia e da imposição do teletrabalho, o teletrabalho permaneceu abaixo do seu potencial, o que aliás se constatou no estudo do Eurofound (2022), segundo o qual a prevalência do teletrabalho, mesmo durante a pandemia, permaneceu significativamente abaixo da taxa tecnicamente viável.

Quadro 2 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e o desempenho do trabalho em equipa ou sozinho (%)

	<b>Sempre ou quase sempre sozinho</b>	<b>Sempre ou quase sempre em equipa</b>	<b>Total</b>
<b>Sim</b>	18,8	13,3	15,2
<b>Não</b>	81,2	86,7	84,8
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0

$p = \leq ,024$

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura

Desempenhar o trabalho tendencialmente sozinho parece ser mais favorável a trabalhar em teletrabalho, bem como se constata que é junto de quem tem posições de chefia que é mais comum a experiência de teletrabalho.

Quadro 3 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e o exercício de função de chefia (%)

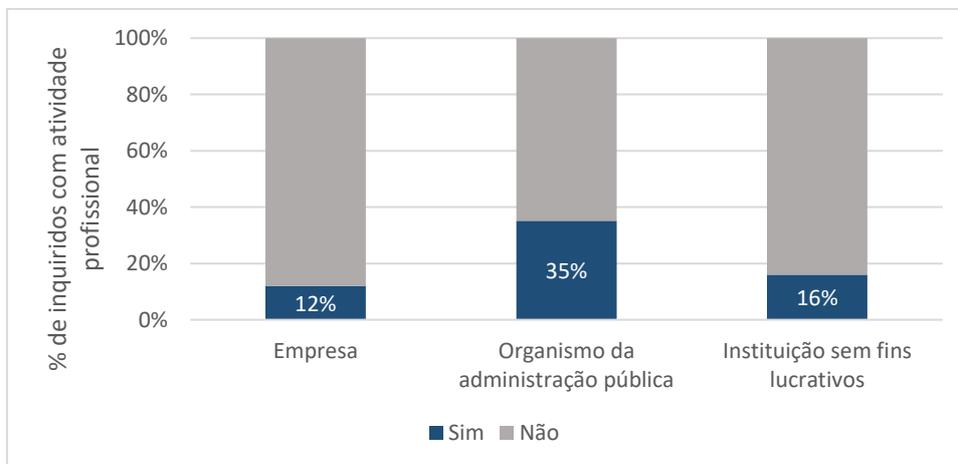
	Sim	Não	Total
Sim	30,2	13,4	15,2
Não	69,8	86,6	84,8
Total	100,0	100,0	100,0

$p \leq 0.001$

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

O tipo de contrato/vínculo contratual e o horário (tempo parcial, tempo inteiro), não constituem variáveis determinantes na experiência de teletrabalho, mas o tipo de entidades onde os inquiridos trabalham ou trabalharam, apresenta-se como uma variável determinante. Os dados parecem sugerir que a experiência de teletrabalho é mais provável de acontecer nos organismos da administração pública e em entidades com um maior número de empregados, verificando-se que à medida que aumenta a dimensão da entidade, aumenta a percentagem de trabalhadores que já estiveram/estão em teletrabalho.

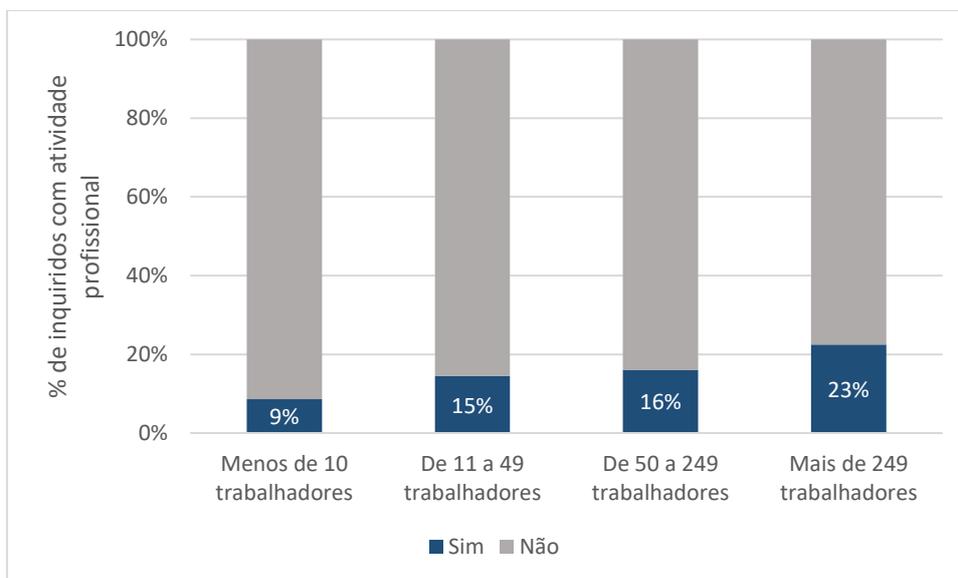
Figura 6 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e o tipo de entidade onde trabalha/trabalhou (%)



$p \leq 0.001$

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Figura 7 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e o número de trabalhadores da empresa onde trabalha/trabalhava (%)



$p \leq 0.003$

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Simultaneamente, constatou-se que à medida que aumenta a densidade populacional, aumenta a expressão do teletrabalho.

Quadro 4 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e o habitat (%)

	Menos de 2.000	2.000 a 9.999	10.000 a 99.999	100.000 e +	Total
<b>Sim</b>	8,3	11,8	15,2	23,2	15,2
<b>Não</b>	91,7	88,2	84,8	76,8	84,8
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

$p \leq 0.001$

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Em síntese, o teletrabalho praticamente não tinha expressão em Portugal antes da pandemia e depois desta terá uma incidência inferior ao potencial, tal como se verifica em outros países europeus.

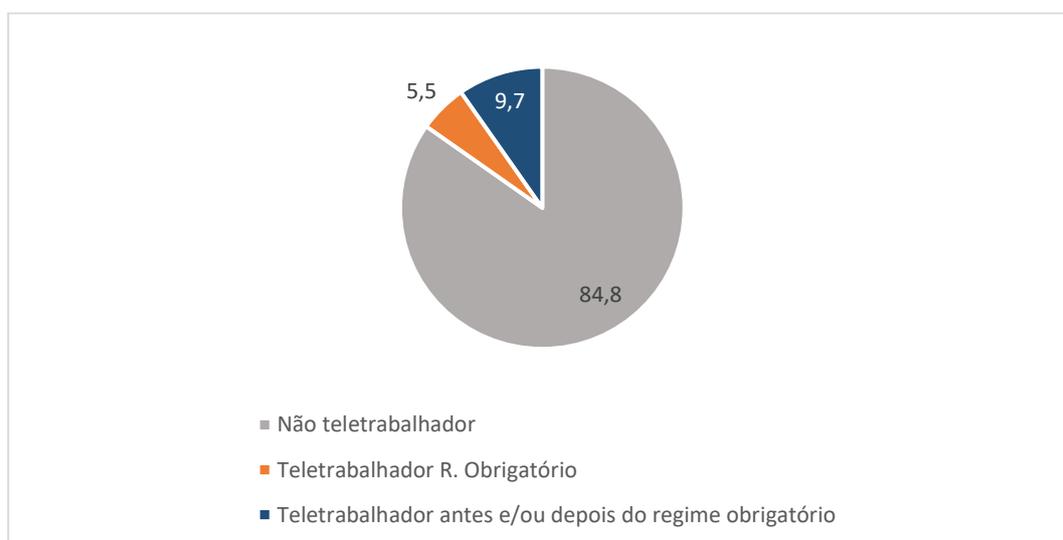
Os trabalhadores com experiência de teletrabalho são jovens, com habilitações escolares elevadas, quadros médios ou superiores e do setor terciário, com funções de chefia que desempenham preponderantemente tarefas intelectuais ou sociais.

## 1.2 Teletrabalhador antes, durante e após o regime de obrigatoriedade

Uma vez que o recurso ao teletrabalho e a experiência de teletrabalho foi tão influenciada pelo COVID-19 e impulsionada pelo regime de obrigatoriedade, é importante diferenciar os que apenas estiveram neste regime nesse período dos que têm experiência anterior ou posterior.

Para o efeito procurou-se construir uma tipologia de teletrabalhador, isolando os teletrabalhadores que estiveram nesta modalidade apenas durante o regime de obrigatoriedade, e os restantes teletrabalhadores.

Figura 8 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho (%)



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

À semelhança do que se constatou na análise do perfil de quem teve experiência de teletrabalho, não se verificam diferenças significativas por perfil de teletrabalhador quanto ao género, embora se constate um ligeiro peso superior de homens que têm tido uma experiência contínua de teletrabalho e um peso superior de mulheres durante o regime obrigatório e de novos teletrabalhadores (inquiridos com experiência de teletrabalho iniciada durante ou após o regime de obrigatoriedade e que, na altura de aplicação do inquérito continuavam a trabalhar nesta modalidade) e, entre as experiências de teletrabalho, não se identificam diferenças ao nível da idade.

Quadro 5 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e género (%)

	Masculino	Feminino	Total
<b>Não teletrabalhador</b>	86,0	83,5	84,8
<b>Teletrabalhador Regime Obrigatório</b>	4,4	6,6	5,5
<b>Teletrabalhador antes e/ou depois do regime obrigatório</b>	9,5	9,9	9,7
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Os dados sugerem que a pandemia, para além de ter aumentado o recurso ao teletrabalho, contribuiu igualmente para uma certa diversificação, passando a envolver trabalhadores de diferentes perfis, diversidade essa que se atenua após o regime de obrigatoriedade.

A análise dos dados do inquérito permitiu constatar que cerca de 60% dos teletrabalhadores com experiência fora do período obrigatório têm o ensino superior e que, durante o regime de obrigatoriedade, os teletrabalhadores com o ensino secundário foram mais abrangidos, representando 40%.

Quadro 6 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e escalões etários (%)

	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior	Total
<b>Não teletrabalhador</b>	57,3	35,7	7,0	100,0
<b>Teletrabalhador R. Obrigatório</b>	9,4	39,6	50,9	100,0
<b>Teletrabalhador antes e/ou depois do regime obrigatório</b>	6,5	34,4	59,1	100,0
<b>Total</b>	49,7	35,8	14,5	100,0

$p \leq 0.001$

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Finda esta fase, o peso dos teletrabalhadores com ensino superior voltou a subir, mas o teletrabalho tornou-se mais acessível a trabalhadores com qualificações

médias, nomeadamente com o ensino secundário, que agora representam 1/4 dos teletrabalhadores.

Assumindo-se uma certa estabilidade no enquadramento profissional entre a pré-pandemia e o pós-pandemia, verifica-se que os quadros superiores, as profissões técnicas, científicas e artísticas e as profissões liberais e similares, seguidos dos trabalhadores dos serviços, são as que mais têm teletrabalho anterior e/ou posterior ao período obrigatório. Durante o regime de obrigatoriedade assistiu-se a uma presença significativa do teletrabalho também junto dos empregados dos serviços e trabalhadores manuais, tendência esta que se esbate no quadro dos que se encontravam em teletrabalho na altura da aplicação do inquérito<sup>7</sup>.

Quadro 7 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e profissão agregada (%)

	Patrões/ proprietários	Quadros superiores, profissões liberais e profissões técnicas, científicas e artísticas	Quadros médios e empregados de escritório	Empregado serviços/trab. especializado, Trabalhadores manuais	Total
<b>Não teletrabalhador</b>	8,9	4,3	6,4	80,4	100,0
<b>Teletrabalhador R. Obrigatório</b>	7,5	41,5	34,0	17,0%	100,0
<b>Teletrabalhador antes e/ou depois do regime obrigatório</b>	1,1	54,8	30,1	14,0	100,0
<b>Total</b>	8,1	11,3	10,3	70,4	100,0

p ≤ 0.001

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

O mesmo acontece relativamente às qualificações profissionais. O trabalhador com múltiplas experiências de teletrabalho, incluindo antes do regime obrigatório, é tendencialmente um quadro médio ou superior ou um profissional qualificado ou altamente qualificado. Durante o regime de obrigatoriedade de teletrabalho, embora estando concentrado nas mesmas categorias

<sup>7</sup> Esta análise apresenta, no entanto, algumas limitações uma vez que o enquadramento profissional dos inquiridos reporta-se à sua atual ou última profissão na altura de aplicação do inquérito, podendo os inquiridos ter mudado de profissão, situação na profissão e empregador.

anteriormente indicadas, também apresenta um valor relevante no quadro dos profissionais semiqualeificados ou profissionais não qualificados, que passam a representar cerca de 1/5 dos trabalhadores em teletrabalho durante este período.

Quadro 8 - Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional, segundo a experiência de teletrabalho e qualificação profissional (%)

	<b>Quadro Médio ou Superior</b>	<b>Encarregado, Contramestre, Mestre ou Chefe de equipa</b>	<b>Profissional qualificado ou altamente qualificado</b>	<b>Profissional semiqualeificado ou profissional não qualificado</b>	<b>Ajudante, Aprendiz ou Estagiário</b>	<b>Total</b>
<b>Não teletrabalhador</b>	4,4	2,1	39,0	49,3	5,2	100,0
<b>Teletrabalhador R. Obrigatório</b>	35,8	1,9	41,5	20,8	0,0	100,0
<b>Teletrabalhador antes e/ou depois do regime obrigatório</b>	32,3	2,2	49,5	16,1	0,0	100,0
<b>Total</b>	8,9	2,1	40,2	44,4	4,4	100,0

$p \leq 0,001$

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

### 1.3 Preditores de experiência de teletrabalho

Nos pontos anteriores analisou-se a exposição à experiência de teletrabalho identificando, uma por uma, as características que mais lhe estão associadas. A análise descritiva e bivariada efetuada evidencia correlações significativas entre um conjunto de indicadores socioprofissionais e a experiência de teletrabalho. Tendo por base estas variáveis correlacionadas com a experiência de teletrabalho, procurou-se analisar as mesmas de forma integrada num modelo estatístico de regressão binária. Este modelo estatístico permite filtrar os efeitos indiretos de umas variáveis na relação de outras, que sendo influenciadas por estas podem não ter potencial explicativo, apesar de terem associação estatística significativa a um fenómeno.

Quadro 9 - Preditores de experiência de teletrabalho - Regressão logística binária<sup>8</sup>

			B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Idade (55-66)		18-24**	1,938	,628	9,523	1	<b>,002</b>	6,943
		25-34*	1,388	,565	6,026	1	<b>,014</b>	4,008
		35-44*	1,258	,548	5,277	1	<b>,022</b>	3,518
		45-54	,999	,637	2,465	1	,116	2,717
Nível de ensino (Básico)		Secundário	,872	,538	2,622	1	,105	2,392
		Superior*	1,276	,617	4,269	1	<b>,039</b>	3,581
Atividade profissional	Profissão (Empregados dos serviços e trabalhadores manuais)	Quadros médios e empregados de escritório***	2,165	,471	21,137	1	<b>&lt;,001</b>	8,712
		Quadros superiores, profissões liberais e profissões técnicas, científicas e artísticas***	2,767	,572	23,398	1	<b>&lt;,001</b>	15,910
	Tipo de tarefas desempenhadas	Tarefas Físicas	-,032	,426	,006	1	,939	,968
		Tarefas Intelectuais***	3,263	,662	24,286	1	<b>&lt;,001</b>	26,127
		Tarefas Sociais**	-1,245	,387	10,327	1	<b>,001</b>	,288
	Trabalha sozinho**		1,155	,389	8,838	1	<b>,003</b>	3,175
	Função de Chefia		-,059	,509	,014	1	,907	,942
	Setor de atividade (indústria transformadora)	Primário	1,024	1,893	,293	1	,588	2,784
		Outros setores secundário	,488	1,146	,182	1	,670	1,630
		Terciário*	1,918	,871	4,852	1	<b>,028</b>	6,805
Entidade empregadora	Tipo de entidade (Empresa)	Organismo da Administração Pública	,037	,493	,006	1	,940	1,038
		Instituição sem fins lucrativos	-,245	,769	,101	1	,750	,783
	Nº de empregados (Menos 10 empregados)	B11a49	,201	,477	,177	1	,674	1,222
		B50a249	-,045	,566	,006	1	,936	,956
		Bmaisde250	-,360	,581	,384	1	,535	,697
Constante			-3,884	1,396	-8,589	1,345	40,803	1

Nota: \*\*\*=  $p \leq 0,001$ ; \*\*=  $p \leq 0,01$ ; \*=  $p \leq 0,05$

Desta análise são excluídos os que nunca exerceram uma atividade profissional.

<sup>8</sup> O modelo utilizado tem um desempenho elevado. O chi-quadrado é significativo ( $X^2=307,707$ ;  $p=0,001$ ), o que nos permite rejeitar a hipótese nula de que ter ou não experiência de teletrabalho é independente das propriedades socio profissionais estudadas no modelo. O modelo explica mais de 36% da variância (Cox & Snell  $R^2=0,364$ ) e em 93% dos casos prevê corretamente a situação da pessoa inquirida perante a experiência de teletrabalho, existindo sete situações quanto à relação entre propriedades socioprofissionais e teletrabalho em que se pode afastar a hipótese nula (teste de Wald com significância  $\leq 0,001$ ).

Os resultados deste modelo permitem pretendendo prever que efeito terá cada uma das variáveis do modelo na experiência de teletrabalho<sup>9</sup>

A propriedade social cuja variação tem efeitos mais potentes na experiência de teletrabalho é desempenhar tarefas intelectuais, verificando-se que a probabilidade de ter experiência de teletrabalho entre quem desempenha tarefas intelectuais é 26 vezes superior a quem nunca desempenha, ou desempenha raramente tarefas intelectuais.

Constata-se igualmente que existem diferenças de probabilidades de ter experiência de teletrabalho segundo a atividade profissional do inquirido. Considerou-se, como referência a categoria "Empregados dos serviços e trabalhadores manuais". Quando comparadas com ela, todas as categorias têm uma probabilidade superior de estarem em teletrabalho, tendo um quadro médio ou empregado de escritório uma probabilidade nove vezes superior, e os quadros superiores, profissionais liberais ou profissionais técnicos, científicos e artísticos, uma probabilidade dezasseis vezes superior.

A idade constitui, de igual modo, um fator importante preditivo.

Tendo-se considerado como referência o escalão etário mais velho (55-66 anos), verifica-se que todas as categorias têm uma probabilidade superior de estar em teletrabalho, sendo que apenas uma delas não é significativa (45-54). Constata-se igualmente que a probabilidade é superior no escalão dos mais jovens (7 vezes superior), diminuindo à medida que aumenta a idade (no

---

<sup>9</sup> A variável dependente é dicotómica, pelo que é apropriado utilizar a regressão logística binária. Este modelo estatístico permite verificar que variáveis atuam como preditores significativos da experiência de teletrabalho, eliminando efeitos de ocultação que resultam da interação com outras variáveis. Caso não haja relação estatística significativa, aceita-se a hipótese nula de que a variável referente àquela propriedade socioprofissional e a variável "experiência de teletrabalho" são independentes. Caso haja relação estatisticamente significativa, rejeita-se a hipótese nula, o que implica aceitar que a variável em causa é preditora da experiência de teletrabalho e estuda-se o rácio de probabilidade ("*odds ratio*") que nos indica em quanto varia a probabilidade de estar em teletrabalho com a variação da variável independente em causa. Se o rácio de probabilidade é inferior a um, tal significa que a probabilidade é menor que na categoria de referência. Se é superior a um, tal significa que a probabilidade é maior que na categoria de referência. A categoria de referência, por sua vez, é aquela que foi identificada como 0 na definição da variável, quando a variável independente é dicotómica (a propriedade que aquele inquirido não tem) ou que foi "omitida" quando a variável tem mais que duas modalidades.

escalão dos 25-34 a probabilidade é quatro vezes superior e no escalão dos 35 aos 44 anos, três vezes e meia superior).

As habilitações literárias, por sua vez, também constituem um fator importante na predição da probabilidade de se ter experiência de teletrabalho, sendo que quem tem o ensino superior, tem uma probabilidade de estar ou ter estado em teletrabalho quatro vezes superior a quem tem apenas o ensino básico.

Desempenhar tarefas sociais constitui, em contrapartida, um obstáculo ao teletrabalho. Quem desempenha tarefas sociais quase sempre ou frequentemente tem uma probabilidade de estar em teletrabalho de 29% face a quem não desempenha. Pelo contrário, trabalhar sozinho, triplica a probabilidade de estar em teletrabalho.

Por fim, trabalhar no setor terciário, é um fator de aumento da probabilidade de estar em teletrabalho. Quem exerce a sua atividade profissional neste setor de atividade tem uma probabilidade de estar em teletrabalho sete vezes superior aos trabalhadores do setor das indústrias transformadoras.

Exercer uma função de chefia, ou trabalhar num determinado tipo de entidade empregadora, não exerce qualquer influência estatisticamente significativa nas probabilidades de estar em teletrabalho.

Este modelo mostra-nos as desigualdades existentes no acesso ao teletrabalho entre quem desempenha tarefas intelectuais e quem é trabalhador manual, sendo o teletrabalho uma modalidade tendencialmente circunscrita aos trabalhadores intelectuais, que desempenham funções qualificadas no setor terciário, com o ensino superior e mais jovens, e, em contrapartida, uma modalidade "vedada" aos trabalhadores manuais, mais velhos e com habilitações literárias mais baixas.

## **2. Organização, condições do teletrabalho e avaliação da experiência**

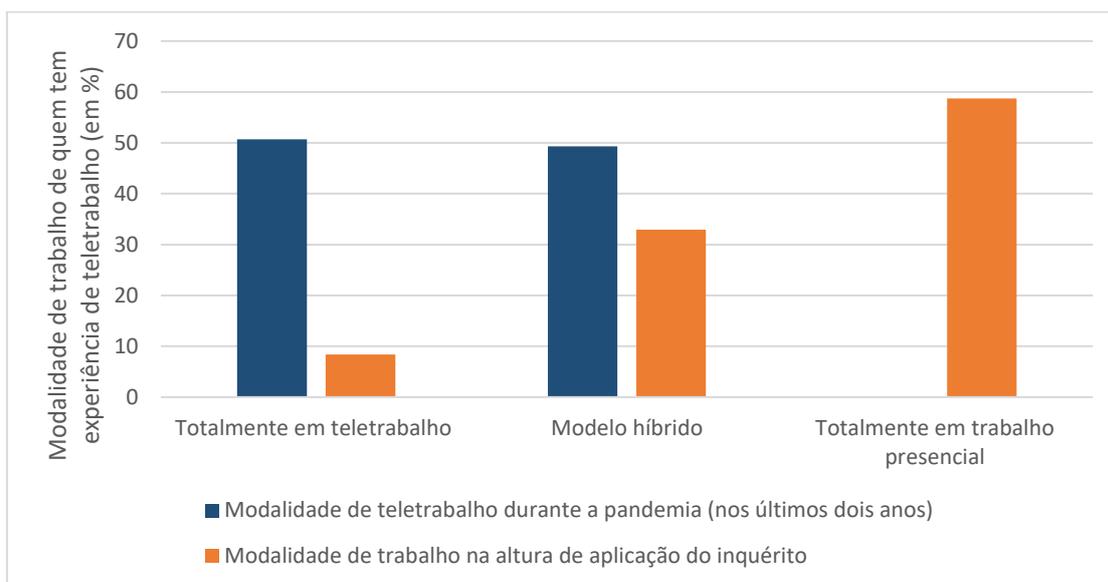
De acordo com Baruch e Nicholson (in Bérastégui, 2021), a implementação bem-sucedida do teletrabalho depende não só de características individuais do próprio trabalhador, mas também de outros três fatores: tipo /características do trabalho, salientando-se que nem todos os trabalhos podem ser executados remotamente e alguns poderão perder eficácia se o forem; condições do domicílio e agregado familiar, sendo crítica a disponibilidade e comodidade de espaço, a privacidade e ausência de distrações; e, condições de organização do teletrabalho facultadas pela entidade empregadora, destacando-se a importância de uma cultura de apoio, autonomia e ambiente de trabalho baseado na confiança.

De igual modo, Weber (2022), argumenta que a motivação e atitudes face ao teletrabalho são influenciadas pela experiência e condições asseguradas no teletrabalho, pelo que procurar-se-á analisar neste ponto de que forma tem sido organizado o teletrabalho e que tipo de apoios, incluindo ações para acompanhamento/apoio aos teletrabalhadores, têm sido disponibilizados.

### 2.1 Modalidades de teletrabalho e apoios recebidos

De acordo com os resultados do inquérito, a modalidade de teletrabalho mais comum nos últimos dois anos, foi a modalidade de teletrabalho em regime exclusivo, seguindo-se o modelo híbrido, mais especificamente, o regime misto com idas regulares (uma a duas vezes por semana) ao local de trabalho, perfil provavelmente associado à existência de teletrabalho obrigatório. Após esse período, uma parte dos então teletrabalhadores deixaram de estar em teletrabalho e, entre os que estão agora em teletrabalho, o perfil híbrido tornou-se predominante.

Figura 9 - Inquiridos que tiveram/estão em teletrabalho, segundo a modalidade de teletrabalho (%)



Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional e que estiveram/estão em teletrabalho  
 Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

A experiência de teletrabalho foi essencialmente impulsionada pela entidade empregadora, sendo esta a solicitar este regime, sendo tal especialmente notório durante o período de teletrabalho obrigatório (80%). Antes e após esse período, os casos em que a iniciativa é do trabalhador têm algum significado, ainda que não seja a situação predominante.

Quadro 10 - Inquiridos que tiveram/estão em teletrabalho, segundo quem solicitou (%)

	Antes do período do regime de teletrabalho obrigatório	Durante o período do regime de teletrabalho obrigatório	Após o período do regime de teletrabalho obrigatório
Por solicitação do próprio	38,2	19,9	44,0
Por solicitação da minha entidade empregadora	61,8	80,1	56,0
Total	100,0	100,0	100,0

Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional e que estiveram/estão em teletrabalho  
 Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

De igual forma, e sendo expectável dadas as restrições durante o regime de teletrabalho obrigatório, o teletrabalho durante o regime de obrigatoriedade foi executado a partir de casa e, antes e após o confinamento, apesar de ser

realizado maioritariamente a partir de casa, assumiu também outras configurações espaciais, verificando-se que cerca de 12% dos teletrabalhadores antes do COVID e 7% depois do COVID, trabalham em escritórios ou outros locais coletivos fora das instalações da empresa.

Tendo como referência o quadro conceptual de Messenger e Schwind (2016), o teletrabalho em Portugal é tendencialmente de primeira geração (modelo de teletrabalho, desempenhado em casa e substituto total do trabalho tradicional de escritório), embora já se assista a algum teletrabalho parcial, com recurso a portáteis e *smartphones*, realizado em terceiros espaços (segunda geração).

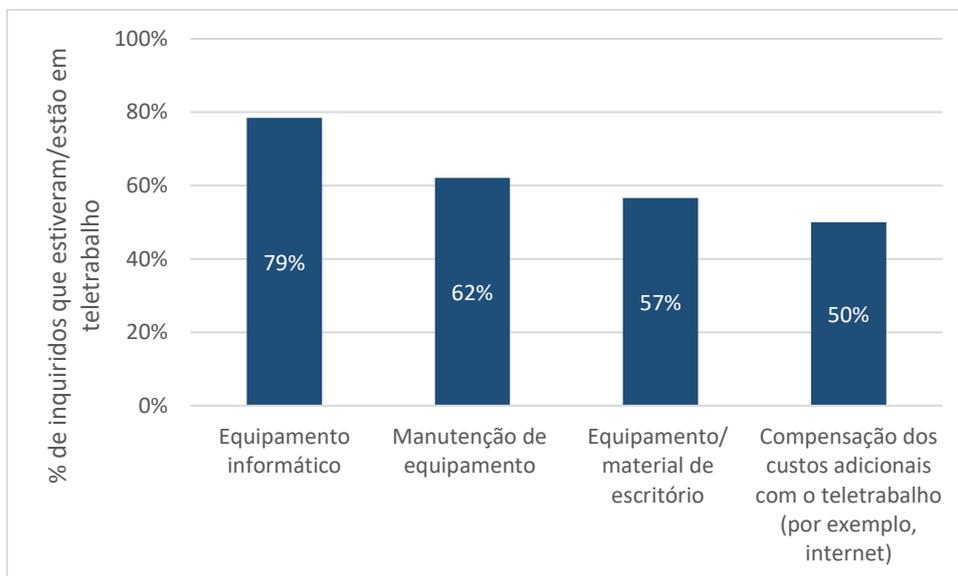
Quadro 11 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo o local onde exerceu teletrabalho (%)

	<b>Antes do período do regime de teletrabalho obrigatório</b>	<b>Durante o período do regime de teletrabalho obrigatório</b>	<b>Após o período do regime de teletrabalho obrigatório</b>
A partir de casa	87,9	97,9	92,9
Escritório (fora das instalações da empresa) ou outro local coletivo	12,1	2,1	7,1
Total	100,0	100,0	100,0

Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional e que estiveram/estão em teletrabalho  
 Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

No que diz respeito aos meios/equipamentos disponibilizados, as entidades empregadoras disponibilizaram essencialmente o equipamento informático (79%) e a manutenção de equipamento (62%). Foi ainda assegurada a cerca de metade dos teletrabalhadores, a disponibilização de equipamento/material de escritório e a compensação de custos adicionais com o teletrabalho.

Figura 10 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo os meios/equipamentos que a entidade empregadora disponibilizou, para a realização das atividades profissionais em teletrabalho (%)



Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional e que estiveram/estão em teletrabalho  
 Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

No que diz respeito à compensação dos custos adicionais com o teletrabalho, a definição de um valor fixo de compensação mensal foi a modalidade mais utilizada (52%), seguida do reembolso das despesas mediante a apresentação de comprovativos documentais (31%).

Quadro 12 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo a modalidade de compensação de custos adicionais com o teletrabalho (%)

	N	%
<b>Definição de um valor fixo da compensação mensal</b>	33	51,6
<b>Reembolso das despesas mediante a apresentação de comprovativos documentais (faturas)</b>	20	31,3
<b>Definição de um valor fixo e apresentação de comprovativos de despesa no caso de a despesa ser superior ao valor fixo</b>	11	17,2
<b>Total</b>	64	100

Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional e que estiveram/estão em teletrabalho  
 Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

A análise dos tipos de apoio disponibilizados por tipo de teletrabalhador permite-nos perceber que a situação inesperada do COVID-19 e a necessidade do recurso obrigatório ao teletrabalho, encontrou as empresas pouco

preparadas para esta transição abrupta, constatando-se que se verifica uma maior disponibilização e diversidade de apoios, no seio dos trabalhadores com experiência de teletrabalho fora da pandemia. Em contrapartida, junto dos teletrabalhadores do regime obrigatório verifica-se uma menor cobertura dos diferentes tipos de apoio.

De salientar que no conjunto dos teletrabalhadores que se encontravam na altura da aplicação do inquérito em teletrabalho, a disponibilização dos apoios também assume um carácter consistente e diversificado o que sugere que ou estes trabalhadores estavam enquadrados em empresas mais preparadas para o teletrabalho ou as empresas conseguiram adaptar-se e, dada a experiência positiva, os trabalhadores e as entidades empregadoras optaram por manter o teletrabalho. De salientar ainda que é no conjunto destes teletrabalhadores que o apoio de compensação dos custos adicionais é superior (67%).

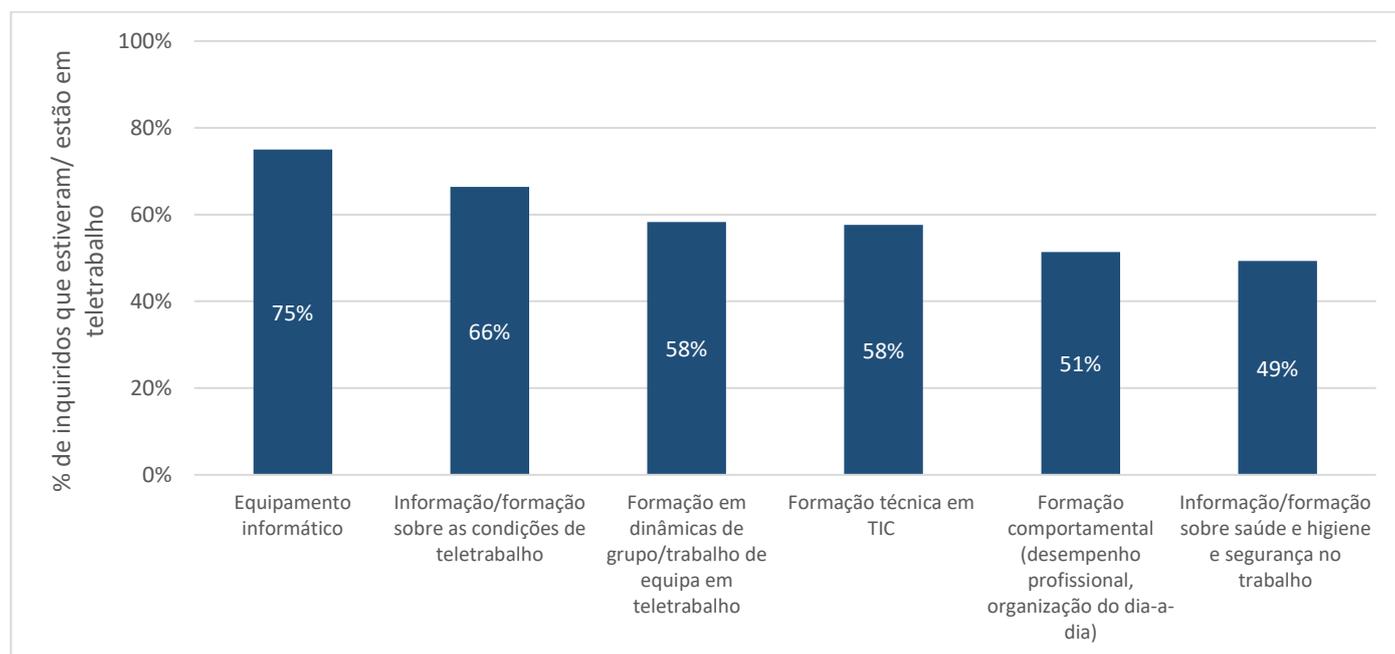
Acresce que é no conjunto dos inquiridos que exercem funções de chefia que a percentagem de apoios é superior, quer quanto à disponibilização e manutenção de equipamento informático, quer quanto à compensação dos custos adicionais. De igual modo, foram os inquiridos que trabalham tendencialmente em equipa que mais declararam receber apoios ao nível do equipamento informático.

A compensação dos custos adicionais também foi superior junto dos mais jovens, diminuindo à medida que aumenta a idade.

No que diz respeito às medidas e ações de acompanhamento/apoio aos teletrabalhadores, de acordo com as respostas obtidas, mais de metade dos teletrabalhadores tiveram ações de formação/informação, principalmente sobre equipamento informático (75%), mas também sobre as condições de teletrabalho (66%) e sobre dinâmicas de grupo/trabalho em equipa (58%).

Neste caso é necessário salientar que ao nível das ações de informação/formação, é junto dos teletrabalhadores com diversas experiências de teletrabalho, e principalmente, os que têm tido uma experiência contínua, que se verifica uma menor proporção de acesso a formação/ações de informação. A maior proporção de trabalhadores independentes, a maior probabilidade de trabalharem tendencialmente sozinhos e a experiência já anterior de teletrabalho poderão explicar estas diferenças.

Figura 11 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo as ações de informação/formação asseguradas pela entidade empregadora (%)

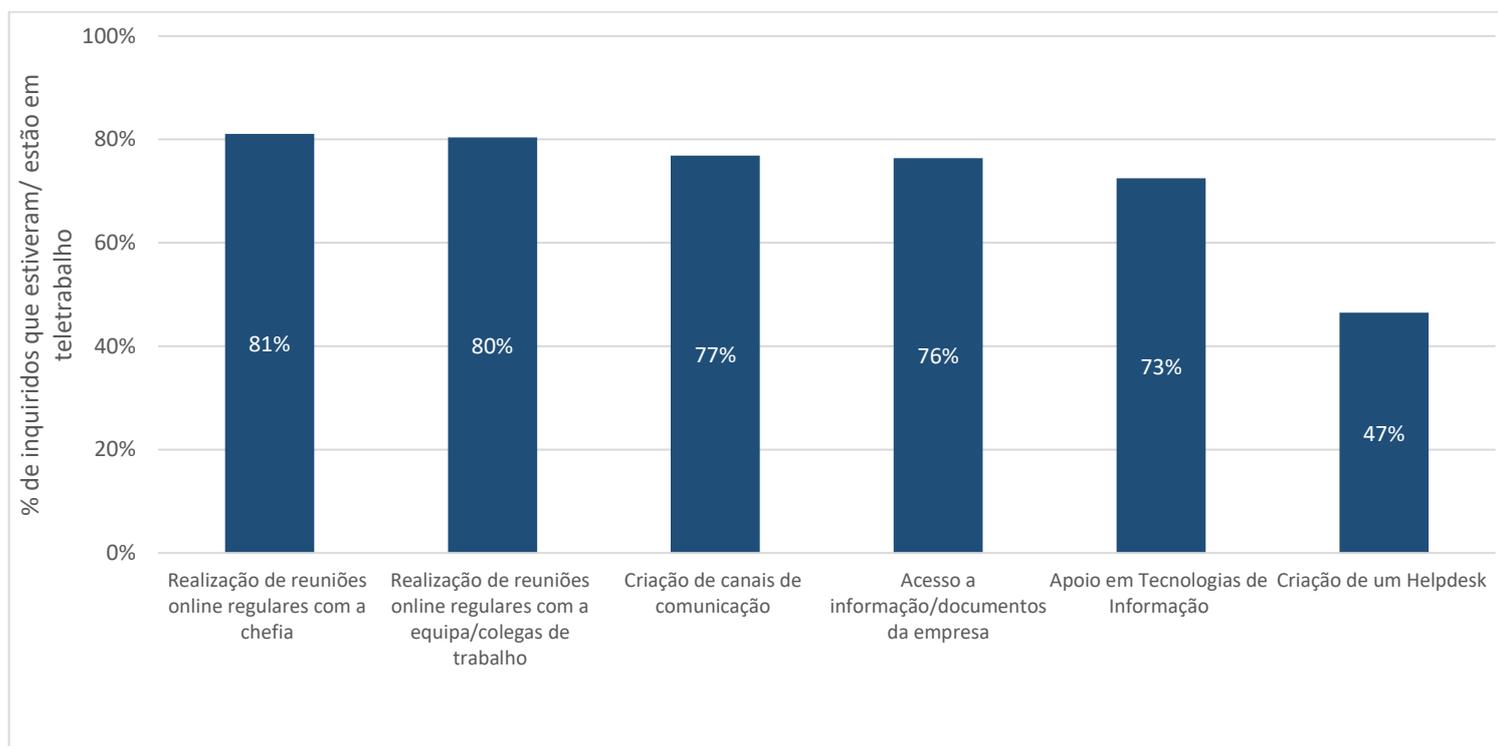


Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional e que estiveram/estão em teletrabalho  
Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Uma vez mais, proporcionalmente, quem exerce funções de chefia teve mais acesso a ações de informação/formação, nomeadamente em formação técnica em TIC e formação sobre saúde e higiene e segurança no trabalho. A formação comportamental e a formação sobre equipamento informático foi superior junto de quem desempenha funções em equipa.

No que diz respeito especificamente às medidas para ajudar os colaboradores, conforme mencionado anteriormente, excluindo a criação de *helpdesks*, mais de ¾ dos teletrabalhadores tiveram acesso à diversidade de medidas apresentadas – desde a realização de reuniões *online* regulares com a chefia e com a equipa/colegas de trabalho, à criação de canais de comunicação e acesso à informação/documentos da empresa.

Figura 12 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo as medidas adotadas na empresa para ajudar os colaboradores no seu desempenho em teletrabalho



Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional e que estiveram/estão em teletrabalho  
 Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Os valores são muito expressivos em todas as categorias de teletrabalhador, mas mais acentuadas no seio dos teletrabalhadores com experiências antes e após o período de teletrabalho obrigatório, e, em contrapartida, menores nos teletrabalhadores do regime obrigatório.

Quadro 13 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo o tipo de teletrabalhador e as ações de informação/formação em equipamento informático (%)

	Sim	Não	Total
<b>Teletrabalhador R. Obrigatório</b>	64,2	35,8	100,0
<b>Teletrabalhador antes e/ou depois do regime obrigatório</b>	81,3	18,7	100,0
<b>Total</b>	75,0	25,0	100,0

$p \leq 0.05$

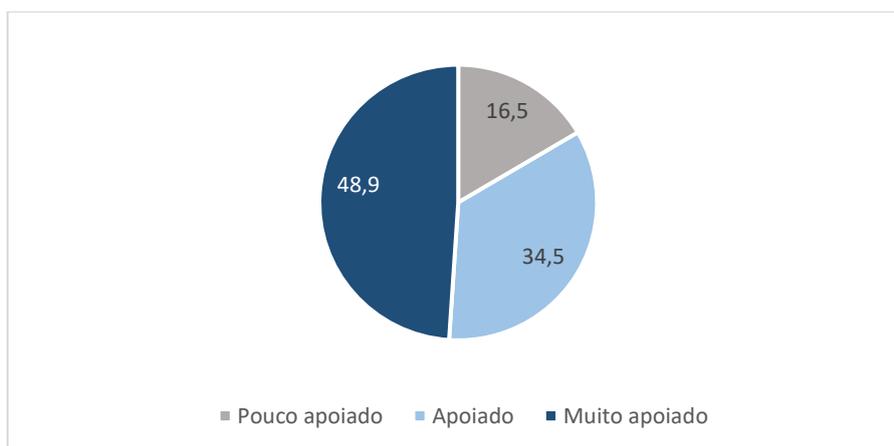
Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional e que estiveram/estão em teletrabalho  
 Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

A criação de canais de comunicação e criação de *helpdesks* foi proporcionalmente superior junto de quem é efetivo e trabalha em equipa, em entidades empregadoras de maior dimensão, aumentando à medida que aumenta a dimensão das entidades, e o acesso a informação/documentos das

empresas, proporcionalmente mais elevado junto de quem exerce funções de chefia.

Considerando a diversidade de apoios existentes, e por forma a analisar a intensidade dos mesmos, foi criado um índice de apoios<sup>10</sup>, permitindo analisar o perfil dos que foram muito ou pouco apoiados.

Figura 13 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo o nível de apoios recebido (%)



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

A análise do índice/nível de apoios recebido permitiu identificar que são os inquiridos que exercem sempre ou frequentemente atividade intelectuais, que trabalham em equipa, e que exercem uma função de chefia, os que proporcionalmente mais apoios receberam.

Quadro 14 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo o tipo de teletrabalhador e o software de registo das páginas de Internet visitadas (%)

	Teletrabalhador R. Obrigatório	Teletrabalhador antes e/ou depois do regime obrigatório	Total
<b>Pouco apoiado</b>	26,9	10,3	16,5
<b>Apoiado</b>	34,6	34,5	34,5
<b>Muito apoiado</b>	38,5	55,2	48,9
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

<sup>10</sup> O índice de apoios recebidos foi categorizado em "pouco apoiado" (1 a 6 apoios recebidos), "apoiado" (7 a 11 apoios recebidos) e "muito apoiado" (12 a 16 apoios recebidos).

De referir ainda que os inquiridos que tiveram experiência de teletrabalho apenas durante o regime de obrigatoriedade, são os que proporcionalmente menos apoios receberam.

## 2.2 Procedimentos ou soluções tecnológicas de vigilância/ controlo do tempo de trabalho e da atividade laboral

Uma das temáticas mais sensíveis no contexto do teletrabalho centra-se na vigilância e monitorização dos teletrabalhadores, e na compatibilização entre a capacidade, por parte da entidade empregadora, de direção e de controlo da prestação do trabalho, e a proteção legal de dados pessoais e da privacidade dos empregados.

Perante o aumento extraordinário do recurso ao teletrabalho, na sequência da pandemia e das medidas de confinamento, em abril de 2020, a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd) definiu um conjunto de orientações<sup>11</sup> de modo a garantir a conformidade dos tratamentos de dados pessoais dos trabalhadores com o regime jurídico de proteção de dados e minimizar o impacto sobre a privacidade em regime de teletrabalho, tendo concluído que a regra geral de proibição de utilização de meios de vigilância à distância, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, era plenamente aplicável à realidade de teletrabalho.

Nestas orientações a CNPD refere que “softwares que, para além do rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade, registam as páginas de Internet visitadas, a localização do terminal em tempo real, as utilizações dos dispositivos periféricos (ratos e teclados), fazem captura de imagem do ambiente de trabalho, observam e registam quando se inicia o acesso a uma aplicação, controlam o documento em que se está a trabalhar e registam o respetivo tempo gasto em cada tarefa (v.g., *TimeDoctor*, *Hubstaff*, *Timing*, *ManicTime*, *TimeCamp*, *Toggl*, *Harvest*)” não são admitidos. Refere ainda que não é admissível impor ao trabalhador que mantenha a câmara de vídeo permanentemente ligada, nem, em princípio, será de admitir a possibilidade de

---

<sup>11</sup> CNPD (2021), “Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho”.

gravação de teleconferências entre o empregador (ou dirigentes) e os trabalhadores.

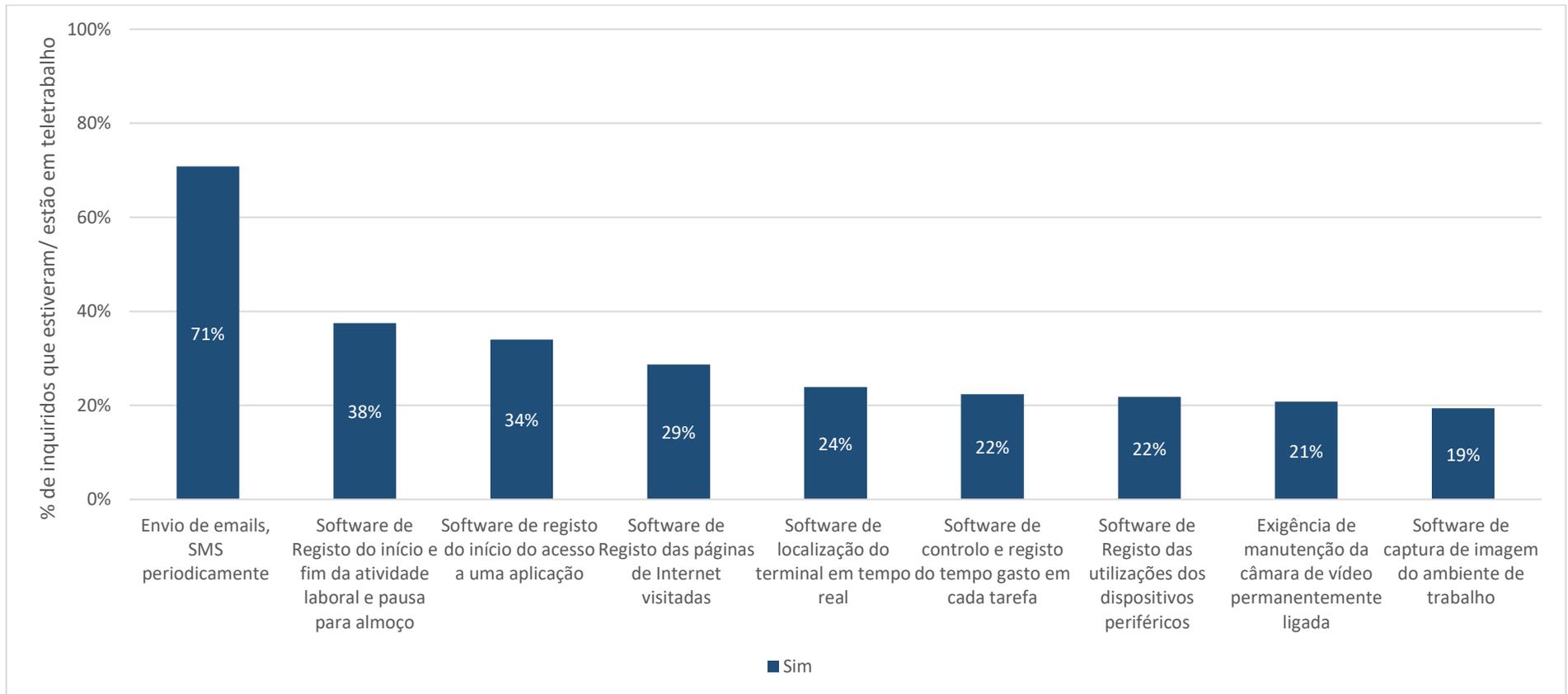
No que diz respeito ao registo de tempos de trabalho, a CNPD define que pode ser efetuado por recurso a soluções tecnológicas específicas no regime de teletrabalho, desde que se limitem a reproduzir o registo efetuado quando o trabalho é prestado nas instalações da entidade empregadora (i.e., registar o início e fim da atividade laboral e pausa para almoço) e que sejam desenhadas de acordo com os princípios da privacidade. Não existindo estes meios, a CNPD menciona ainda que "excecionalmente é legítimo ao empregador fixar a obrigação de envio de *email*, SMS ou qualquer outro modo similar" e ainda efetuar este controlo da disponibilidade do trabalhador e do cumprimento dos tempos de trabalho por contacto telefónico ou eletrónico por parte do empregador.

Apesar da grande maioria das soluções tecnológicas para controlo à distância do desempenho do trabalhador não serem permitidas e das restrições definidas pela CNPD, os inquiridos declararam que as respetivas entidades empregadoras adotaram um conjunto de procedimentos e soluções tecnológicas, algumas delas incidindo sobre aspetos que a CNPD restringia.

As práticas mais frequentes - envio de *emails* e/ou SMS periodicamente e *software* de registo do início e fim da atividade laboral e pausas (71% e 38% respetivamente) – não colidem com o que foi definido pela CNPD.

É, contudo, significativa a proporção de inquiridos que reportam que lhes foi solicitada a manutenção da câmara de vídeo permanentemente ligada e que dizem ter havido recurso a *software* de captura de imagem do ambiente de trabalho.

Figura 14 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo os procedimentos ou soluções tecnológicas de vigilância/ controlo do tempo de trabalho e da atividade laboral adotadas pela entidade empregadora (%)

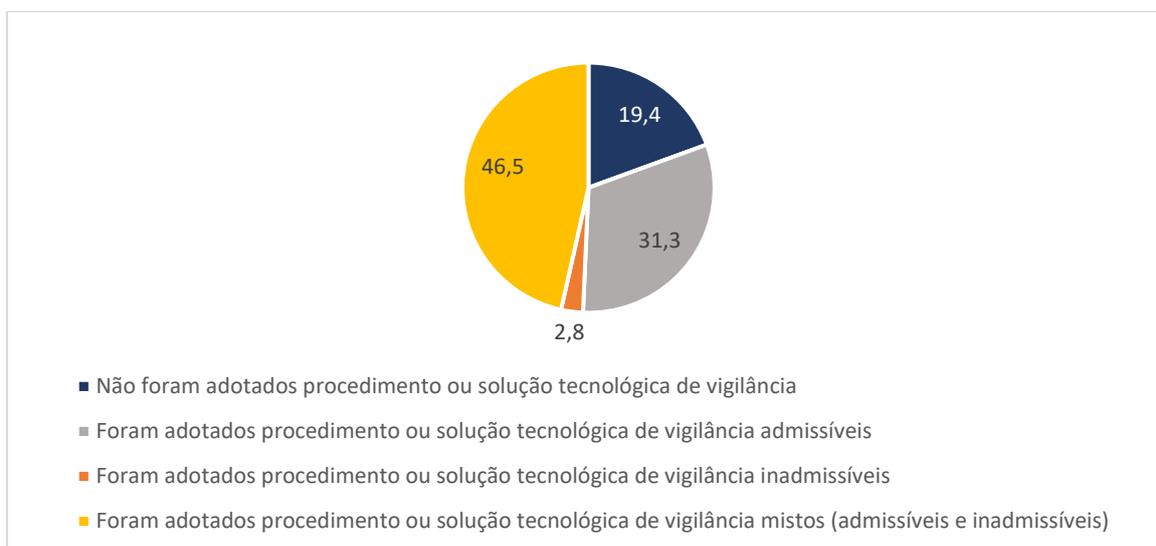


Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional e que estiveram/estão em teletrabalho

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Os softwares de registo do início e fim da atividade laboral, de controlo e registo do tempo gasto em cada tarefa, e o software de registo das páginas visitadas, são reportados, proporcionalmente, mais por quem desempenha a sua atividade profissional a tempo parcial, ao passo que o software de localização do terminal a tempo real é mais significativo junto de quem o ensino básico, diminuindo à medida que aumentam as habilitações escolares, sendo, de igual, proporcionalmente mais elevado junto dos trabalhadores manuais e empregados de escritório. Em contrapartida, a exigência de manutenção da câmara de vídeo permanentemente ligada é proporcionalmente mais significativa junto dos mais jovens, diminuindo à medida que aumenta a idade. A análise integrada permitiu aferir que cerca de metade dos teletrabalhadores reportou que a sua entidade empregadora adotou procedimentos ou soluções tecnológicas de vigilância/ controlo do tempo de trabalho e da atividade laboral que a legislação em vigor considera inadmissíveis.

Figura 15 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo tipologia de procedimentos ou soluções tecnológicas de vigilância (%)



Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional e que estiveram/estão em teletrabalho  
Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

O aumento extraordinário do recurso ao teletrabalho, num contexto de “imposição” e, conseqüentemente, falta de preparação das entidades empregadoras, a par da ausência de exemplos de soluções que possam ser empregues e, simultaneamente, uma nova realidade de trabalho para a

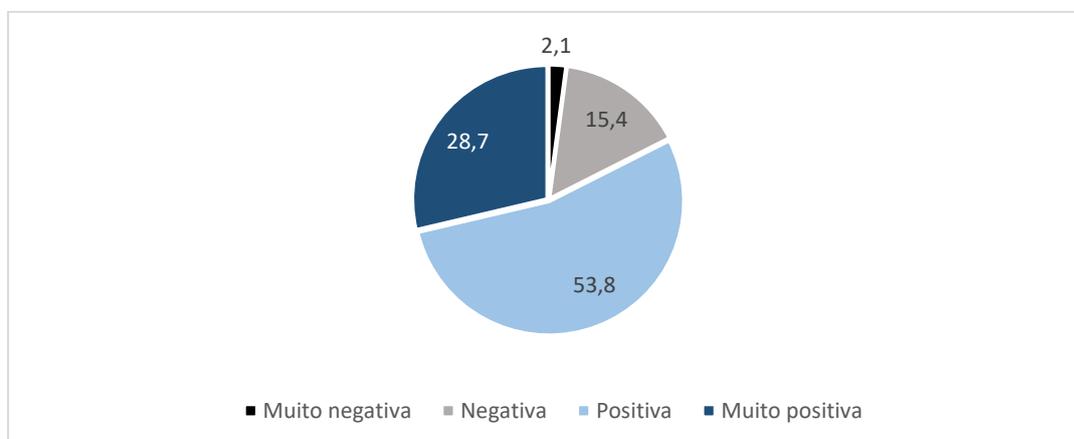
maioria dos teletrabalhadores, são fatores que poderão explicar o nível de respostas dos inquiridos que referem o recurso a estes dispositivos.

Independentemente dos fatores explicativos, dada a não admissibilidade destes dispositivos e os riscos acrescidos da não proteção dos dados pessoais dos trabalhadores e de violação da sua privacidade, fica evidente a necessidade de maior clarificação e acompanhamento dos procedimentos de vigilância/controlo do tempo de trabalho, quer no sentido de salvaguardar os direitos dos trabalhadores, quer no sentido de se possibilitar continuar a assegurar o acompanhamento e monitorização dos tempos de trabalho.

### 2.3 Avaliação da experiência de teletrabalho e intenções futuras

De um modo geral a avaliação da experiência de teletrabalho é muito positiva para mais de ¼ dos teletrabalhadores e positiva para mais de metade.

Figura 16 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo a avaliação da experiência com o teletrabalho (%)



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Na sequência de Baruch e Nicholson (1997) e Weber (2022), procurou-se perceber até que ponto a avaliação da experiência de teletrabalho foi influenciada por um conjunto de fatores: o tipo /características do trabalho; o agregado familiar, nomeadamente a coexistência de outros membros do agregado em teletrabalho e a existência de membros a cargo; e, condições de organização do teletrabalho facultadas pela entidade empregadora,

destacando-se a importância de uma cultura de apoio, autonomia e ambiente de trabalho baseado na confiança.

As características sociodemográficas e profissionais não têm influência significativa na avaliação do teletrabalho, nem, de igual modo, a composição do agregado doméstico ou a existência de menores ou de outros membros a cargo.

Em contrapartida, no seio dos teletrabalhadores que estiveram em teletrabalho apenas durante a pandemia denota-se maior descontentamento do que no universo dos teletrabalhadores, sendo que para ¼ destes teletrabalhadores a experiência foi negativa. Inversamente, é no seio de quem tem uma experiência de teletrabalho anterior e posterior à pandemia que a proporção de avaliações positivas é maior (88%).

Quadro 15 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo a tipologia de teletrabalhador e a avaliação da experiência (%)

	Teletrabalhador R. Obrigatório	Teletrabalhador antes e/ou depois do regime obrigatório	Total
<b>Negativa</b>	26,9	12,1	17,5
<b>Positiva</b>	73,1	87,9	82,5
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0

$p \leq 0.05$

Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional e que estiveram/estão em teletrabalho  
Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

De igual modo, é junto dos teletrabalhadores que receberam menor nível de apoios e junto dos empregados dos serviços e trabalhadores manuais que se verifica uma avaliação mais negativa da experiência de teletrabalho.

Quadro 16 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo a avaliação do teletrabalho e nível de apoios recebidos em teletrabalho (%)

	Pouco apoiado	Apoiado	Muito apoiado	Total
<b>Negativa</b>	38,1	12,5	16,2	18,2
<b>Positiva</b>	61,9	87,5	83,8	81,8
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0

$p \leq 0.05$

Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional e que estiveram/estão em teletrabalho  
Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Quadro 17 - Inquiridos que estiveram/estão em teletrabalho, segundo a avaliação do teletrabalho e profissão agregada (%)

	Patrões/ proprietários	Quadros superiores, Profissões liberais e profissões técnicas, científicas e artísticas	Quadros médios e empregados de escritório	Empregado serviços/Trab. especializado, Trabalhadores manuais	Total
<b>Negativo</b>	20,0	11,1	17,8	36,4	17,4
<b>Positivo</b>	80,0	88,9	82,2	63,6	82,6
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

$p \leq 0.05$

Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional e que estiveram/estão em teletrabalho  
Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

De acordo com os inquiridos, melhorar o apoio às pessoas em teletrabalho deve passar por: 1) proporcionar ajudas de custo; 2) dar apoio tecnológico e 3) dar mais flexibilidade aos teletrabalhadores e melhorar a comunicação.

Quadro 18 - Principal aspeto que poderia ser melhorado no apoio às pessoas em teletrabalho

	N	%
Ajudas de custo	29	23,2
Apoio tecnológico	21	16,8
Melhorar/Mais comunicação	11	8,8
Dar mais flexibilidade/Liberdade	11	8,8
A empresa fornecer material de escritório	9	7,2
Formação	4	3,2
Nenhum	37	29,6
Outro	3	2,4
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100</b>

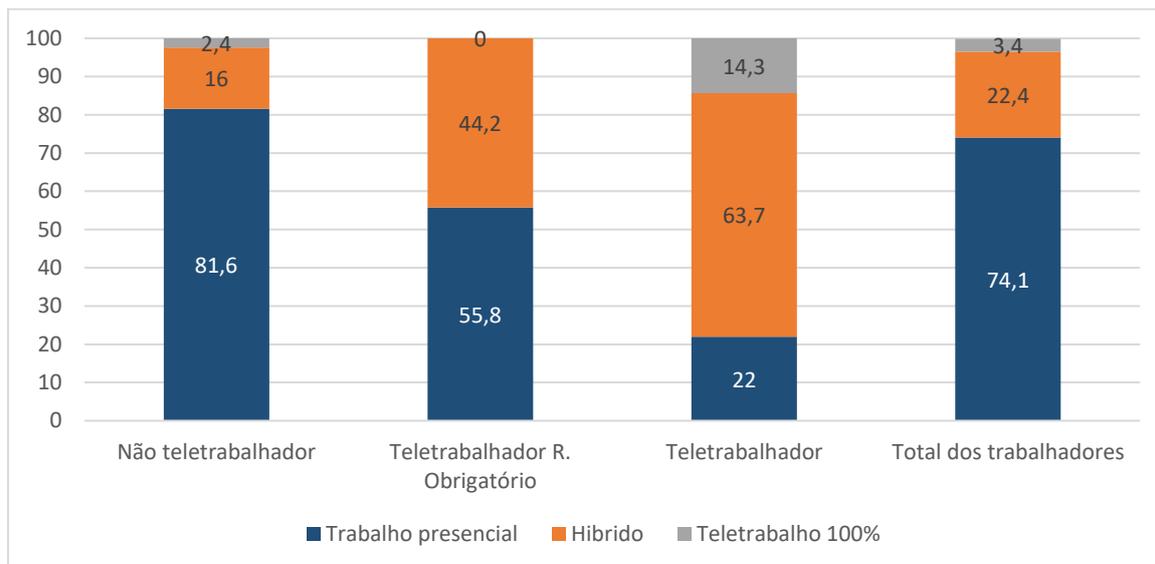
Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional e que estiveram/estão em teletrabalho  
Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

A grande maioria dos inquiridos pretende exercer a sua atividade profissional em regime presencial, mesmo se 22% dizem preferir o regime híbrido

Há uma divisão de atitudes face ao regime de trabalho que desejaria entre quem passou e quem não passou por teletrabalho. Quem nunca teve uma experiência de teletrabalho pretende continuar a exercer a sua atividade profissional presencialmente (82%), o mesmo para quem apenas teve

experiência durante o regime de obrigatoriedade (56%), embora neste último caso, uma percentagem significativa dos teletrabalhadores gostaria de organizar o seu trabalho num regime híbrido, mas ninguém pretende estar em teletrabalho a 100%. Já quem teve experiências diversas de teletrabalho pretende organizar o seu trabalho no futuro no modelo híbrido (64%).

Figura 17 - Inquiridos segundo as Intenções futuras de teletrabalho e tipo de teletrabalhador (%)



Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional  
 Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Tendo em conta as especificidades dos inquiridos que compõem estes dois perfis – teletrabalhador/não teletrabalhador, é expectável, e confirma-se, que é junto dos quadros superiores e profissionais liberais, seguidos dos quadros médios, com habilitações superiores, mais jovens, que o teletrabalho como forma de organizar o futuro se destaca, sendo uma preferência para cerca de metade destes inquiridos, principalmente no modelo híbrido. Por outro lado, junto dos trabalhadores mais velhos, com habilitações escolares mais baixas, que são trabalhadores manuais ou empregados dos serviços, o trabalho presencial é o modelo preferido.

Quadro 19 - Inquiridos segundo as Intenções futuras de teletrabalho e profissão agregada (%)

	Patrões/ proprietários	Quadros superiores, profissões liberais e profissões técnicas, científicas e artísticas	Quadros médios e empregados de escritório	Empregado serviços/ trab. especializado, Trabalhadores manuais	Total
<b>Trabalho presencial</b>	87,0	39,6	52,7	81,5	74,0
<b>Teletrabalho 100%</b>	-	9,4	2,2	3,1	3,5
<b>Híbrido</b>	13,0	50,9	45,2	15,5	22,5
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

$p \leq 0.001$

Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Quadro 20 - Inquiridos segundo as Intenções futuras de teletrabalho e escalões etários (%)

	18-24	25-54	55-66	Total
<b>Trabalho presencial</b>	60,9	72,4	83,8	74,1
<b>Teletrabalho 100%</b>	2,3	4,4	1,4	3,4
<b>Híbrido</b>	36,8	23,2	14,9	22,4
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0

$p \leq 0.001$

Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Quadro 21 - Inquiridos segundo as Intenções futuras de teletrabalho e nível de ensino (%)

	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior	Total
<b>Trabalho presencial</b>	84,6	71,1	47,0	74,1
<b>Teletrabalho 100%</b>	2,5	2,5	9,0	3,4
<b>Híbrido</b>	12,9	26,5	44,0	22,4
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0

$p \leq 0.001$

Base: Inquiridos que exercem ou exerceram uma atividade profissional

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Ter tido apoios não se revela um fator determinante para a intenção de estar em teletrabalho no futuro, mas a avaliação da experiência enquanto positiva ou negativa, sim.

Quadro 22 - Inquiridos segundo as Intenções futuras de teletrabalho e a avaliação da experiência (%)

	<b>Negativo</b>	<b>Positivo</b>	<b>Total</b>
<b>Trabalho presencial</b>	72,0	26,1	34,3
<b>Teletrabalho 100%</b>	4,0	10,4	9,3
<b>Híbrido</b>	24,0	63,5	56,4
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0

$p \leq 0.001$

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Concluindo, o teletrabalho, mesmo com a experiência do regime de obrigatoriedade, que contribuiu para o aumento do recurso a esta modalidade, continua a ser uma modalidade de trabalho significativa apenas para um segmento específico de trabalhadores – profissões altamente qualificadas, com habilitações literárias tendencialmente superiores, existindo claramente uma fratura de atitudes.

Apesar da grande maioria dos teletrabalhadores ter tido acesso a diversos apoios, um conjunto significativo não teve e constatou-se o recurso/perceção do recurso a tecnologias de vigilância e monitorização que violam os direitos dos trabalhadores, sendo necessária uma intervenção neste domínio, quer no sentido de assegurar a disponibilização dos apoios, quer no sentido de limitar o recurso a tecnologias que não são admissíveis de acordo com o quadro legal existente, garantindo, simultaneamente, a capacidade de monitorizar os tempos de trabalho normal e extraordinário e a produtividade.

Quem nunca esteve em teletrabalho não pretende estar, e quem teve uma experiência negativa, influenciada pela disponibilização de apoios, não pretende organizar o seu trabalho no futuro desta forma, pelo que, tendo como referência a avaliação e as intenções dos inquiridos, a fratura na visão do teletrabalho manter-se-á. Neste sentido, torna-se necessário equacionar medidas que reduzam estas assimetrias, em particular junto da população mais velha e dos trabalhadores com habilitações escolares inferiores.

Quem esteve em teletrabalho não apenas durante o regime de obrigatoriedade, pretende continuar a organizar o seu trabalho, no futuro, nesta modalidade, num modelo híbrido e não 100% em teletrabalho, pelo que há a necessidade de salvaguardar esta modalidade.

### **3. Atitudes e opiniões face ao teletrabalho: riscos e potencialidades**

A revisão da literatura evidencia que os efeitos do teletrabalho e as vantagens/desvantagens a este associado, não são consensuais, exceto no que diz respeito ao tempo de trabalho, sendo tendencialmente relatado um aumento do número de horas de trabalho, fora do horário normal de trabalho, combinado com um aumento da autonomia na gestão e organização do tempo de trabalho por parte do teletrabalhador, situações que se verificaram quer no contexto da pandemia, quer anteriormente (Eurofound, 2017, 2020, 2022; Messenger, 2019).

Se por um lado esta autonomia e flexibilidade na gestão do tempo de trabalho são valorizadas, também são, muitas vezes, associadas a uma elevada disponibilidade e dificuldades em desligar do trabalho, o que, por sua vez, tem implicações ao nível do equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional. A este nível, têm sido identificados quer efeitos positivos, quer negativos do teletrabalho nos diversos estudos elaborados, sendo estes efeitos duplos por vezes relatados pelos mesmos indivíduos (Messenger, 2019). Se o teletrabalho melhora o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, reduzindo o tempo de deslocações e proporcionando mais tempo para a família, também promove uma indefinição das fronteiras, mais conflitos entre vida profissional e pessoal e aumenta o número de horas de trabalho, reduzindo o tempo para a família.

Também ao nível dos impactos na comunicação e relação com os colegas e chefias, e impactos sobre a qualidade do trabalho e produtividade, têm sido encontradas diferenças nos estudos produzidos. Maior capacidade de concentração, aumento da produtividade, menor conflitualidade com os colegas e um melhor desempenho coexistem com relatos de menor capacidade de concentração, diminuição da produtividade, impactos negativos na comunicação e trabalho em equipa, e uma constante interferência da vida familiar na vida profissional e vice-versa.

Normas culturais e atitudinais no mundo do trabalho, nomeadamente uma cultura "*always on*", e tipo de atividade profissional exercida, têm sido fatores

identificados como relevantes na explicação destas diferenças (Eurofound, 2022).

No que diz respeito à saúde e bem-estar dos teletrabalhadores, a diminuição do *stress* e do cansaço têm sido identificados como elementos vantajosos do teletrabalho, mas também têm sido identificados níveis mais altos de ansiedade e *stress*, o isolamento e a depressão, bem como riscos musculoesqueléticos, dores de cabeça e fadiga ocular (Eurofound, 2022).

De salientar ainda que, de acordo com o Eurofound (2022), formas ocasionais de teletrabalho e o modelo híbrido parecem por um lado potenciar as vantagens do teletrabalho, e por outro, atenuar os riscos, estando mais associadas a maior produtividade, melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, saúde e bem-estar dos teletrabalhadores.

Na tabela seguinte encontra-se sistematizada a informação recolhida quanto às vantagens/potencialidades e desvantagens/riscos do teletrabalho, sendo possível observar os efeitos positivos e negativos nas mesmas dimensões.

Quadro 23 - Vantagens e desvantagens do teletrabalho

	Possíveis Vantagens teletrabalho	Possíveis Desvantagens/ riscos
Trabalhadores	<p>Maior satisfação/motivação no trabalho                      Menor stress                      Redução das deslocações pendulares casa-trabalho                      Redução de gastos em alimentação e em deslocações/transportes                      Maior autonomia para gerir o trabalho                      Maior concentração                      Maior produtividade                      Flexibilidade/ gestão individual do local e do horário de trabalho                      Melhor conciliação e harmonia entre a vida privada (familiar/pessoal) e profissional                      Flexibilidade de cuidar dos dependentes                      Mais tempo para as famílias                      Melhor Qualidade de vida</p>	<p>Desmotivação                      Stress e a depressão, a ansiedade, mas também os riscos musculoesqueléticos, as dores de cabeça, a fadiga, os distúrbios do sono e os novos fenómenos digitais como o «presentismo virtual»                      Invasão da privacidade                      Isolamento social e profissional                      Dificuldade de concentração                      Intensificação do trabalho                      Insuficientes tempos de descanso                      Prolongamento do horário de trabalho                      Mais horas de trabalho                      Dificuldades em desligar do trabalho                      Redução de oportunidades de carreira;                      Perda de <i>status</i>                      Problemas de ordem tecnológica (falta de formação ou de equipamento adequado)                      Perda de contacto com colegas, hierarquias e com a organização como um todo                      Falta de apoio e liderança                      Dificuldades em manter uma comunicação e cooperação eficazes com colegas de trabalho e chefia                      Dificuldades na organização e participação sindical                      Indefinição das fronteiras entre vida profissional e pessoal                      Dificil equilíbrio entre vida profissional e pessoal                      Aumento do conflito família-trabalho                      Gastos acrescidos</p>
Sociedade	<p>Diminuição da poluição                      Desenvolvimento regional e local                      Facilitar a inclusão no mercado de trabalho de certos grupos discriminados, particularmente pessoas com deficiência, pessoas (geralmente mulheres) que cuidam de familiares com necessidades permanentes de apoio).</p>	<p>As disparidades no acesso ao teletrabalho e nas proteções de que gozam os trabalhadores podem aumentar as desigualdades entre trabalhadores, incluindo desigualdades de género                      O teletrabalho pressupõe competências ao nível das TIC e o acesso a equipamentos e serviços, para além de condições habitacionais e outras adequadas à prestação de trabalho, colocando-se a questão das desigualdades económicas e sociais.                      Instabilidade e vulnerabilidade dos mercados de emprego, decorrente da possibilidade das empresas recrutarem mão-de-obra teletrabalhadora em mercados estrangeiros.</p>
Empregadores	<p>Redução dos custos fixos de funcionamento (instalações/escritórios e nos custos associados)                      Aumento da produtividade associada a:                      I. Redução do absentismo;                      II. Menor rotatividade de pessoal;                      III. Maior motivação dos trabalhadores;                      IV. Aproveitamento de parte do tempo gasto nas deslocações casa-escritório-casa em tempo de trabalho produtivo)                      Aumento das margens de lucro                      Possibilidade de atrair e contratar colaboradores qualificados que residam em qualquer parte do mundo/ Maior pool de talentos                      Aumentar a competitividade internacional</p>	<p>Aumento de outro tipo de custos (embora geralmente mais baixos):                      I. Investimento associado a equipamentos e programas informáticos,                      II. Contratação de serviços de manutenção de TI e de serviços de telecomunicações para a interação permanente trabalhador-empresa;                      III. Formação específica dos teletrabalhadores e dos seus supervisores.                      Problemas de segurança/ Vulnerabilidade dos dados e recursos da organização                      Maior dificuldade em organizar, controlar e supervisionar as tarefas/ execução do trabalho.                      Prejudica a manutenção do espírito de equipa e o desenvolvimento de uma cultura organizacional forte e coesa.</p>

Fontes: DGAEP (2021); Eurofound (2017, 2020, 2022); Nunes (2007); OIT (2020).

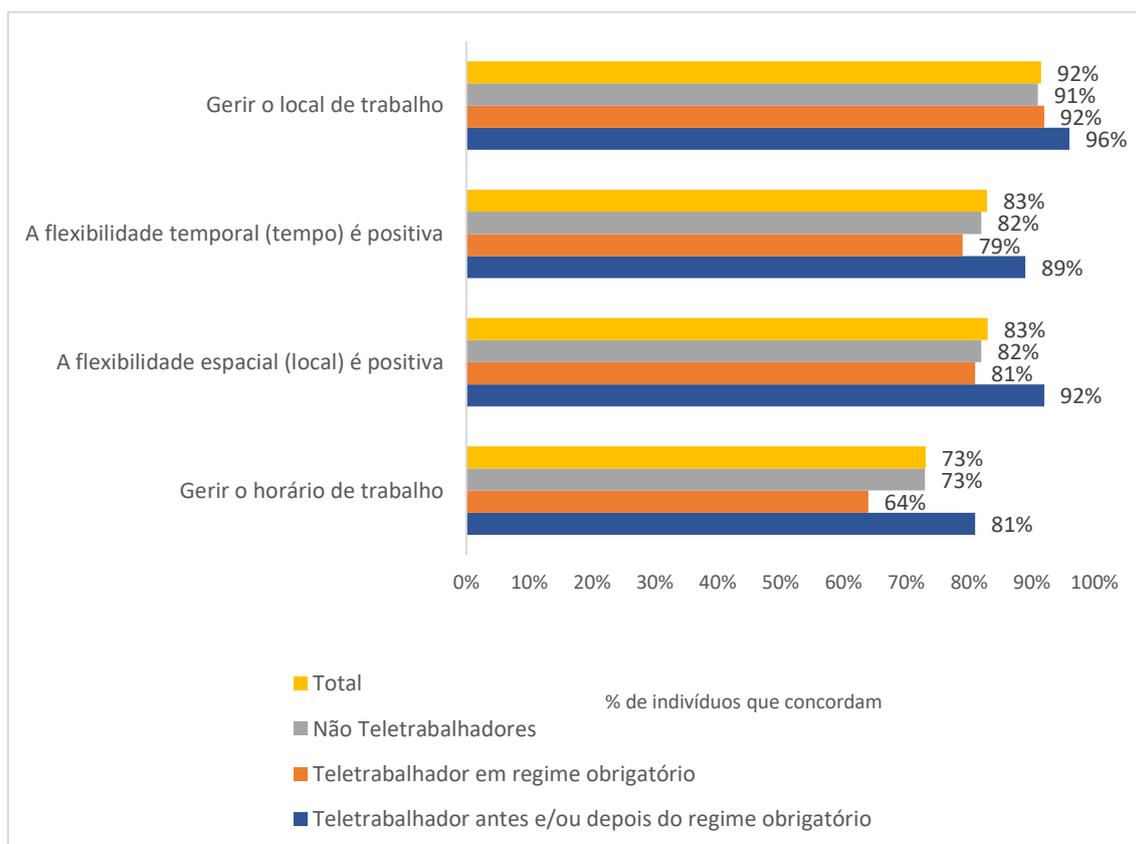
Com base nas respostas dadas ao questionário, procurou-se estudar as principais tendências de opinião face às atitudes relativas ao teletrabalho para o trabalhador, para a empresa, para a sociedade, nos vários grupos de indivíduos.

### 3.1 Aspectos positivos ou negativos do teletrabalho

#### Efeitos sobre o trabalhador

Neste ponto, e considerando que o teletrabalho tem implicações no tempo de trabalho, incluindo a sua definição, distribuição e duração (Eurofound, 2022), começamos por analisar a opinião dos inquiridos face a aspetos relacionados com a gestão do local e do tempo de trabalho, o direito a desligar e o aumento do número de horas/intensidade de trabalho<sup>12</sup>.

Figura 18 – Opinião e atitudes face a aspetos relacionados com a gestão do local e do tempo de trabalho



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Os indivíduos concordam<sup>13</sup> principalmente com o teletrabalho permitir a gestão do local de trabalho do trabalhador (92%) e tendem a discordar com a questão de o teletrabalho diminuir a intensidade/ritmo de trabalho.

Níveis elevados de concordância obtém-se igualmente quanto à temática da flexibilidade temporal e espacial em teletrabalho (83%).

Os inquiridos veem aspetos positivos para os trabalhadores no teletrabalho.

Entendem que lhes dá a possibilidade de gerir o local e o horário de trabalho. Embora reúna níveis de concordância geral significativos (73%), esta é maior entre quem tem experiência de teletrabalho fora do regime obrigatório - 82% dos indivíduos teletrabalhadores antes e/ou depois do regime obrigatório concordam, 73% dos indivíduos não teletrabalhadores e 64% de teletrabalhadores em regime obrigatório.

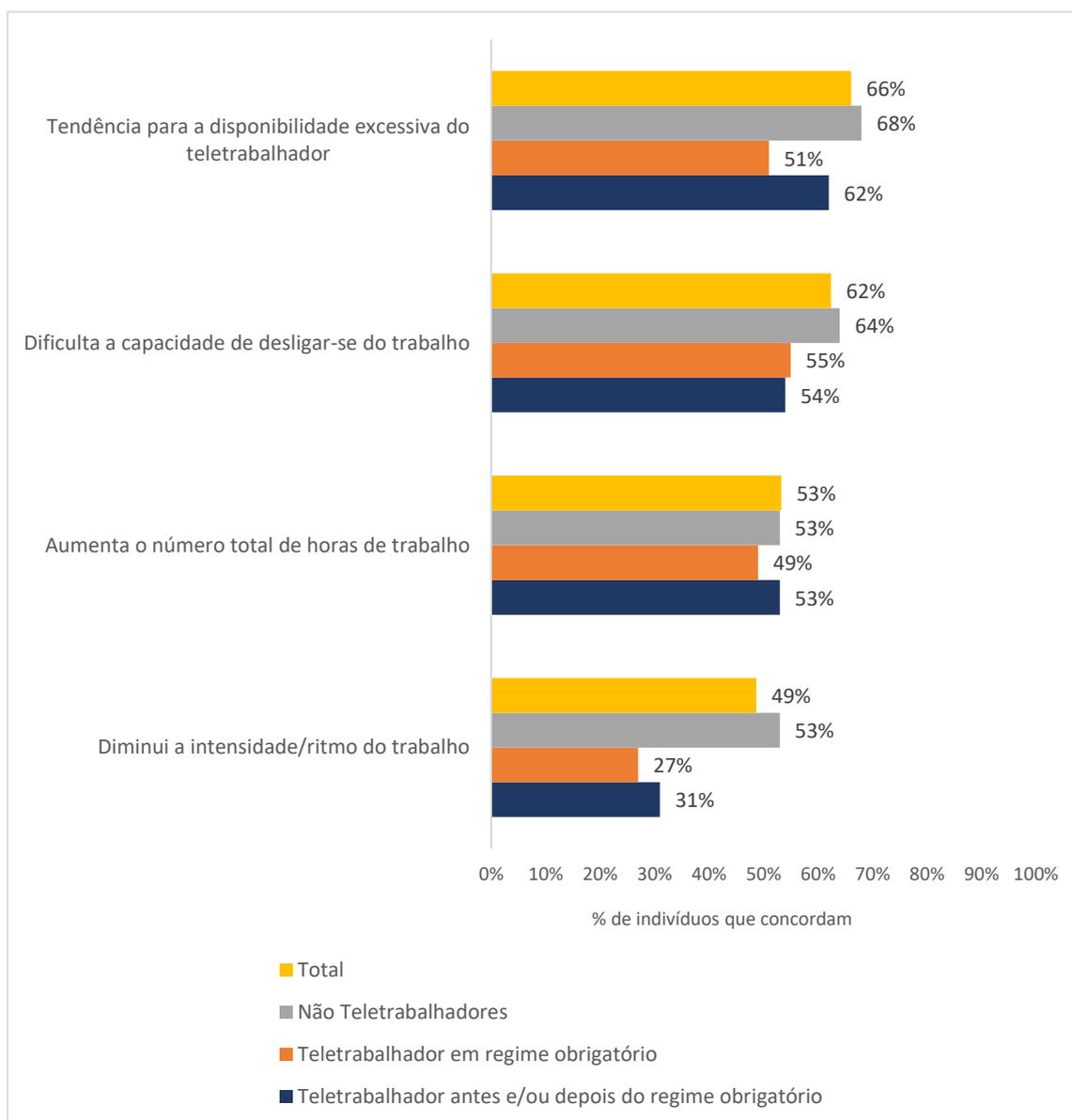
De uma forma geral, os teletrabalhadores antes e/ou depois do regime obrigatório tendem a concordar mais com estas vantagens ao nível da gestão do espaço e do tempo, do que quem nunca esteve em teletrabalho. De igual modo, tendem a concordar mais do que aqueles que apenas estiveram em teletrabalho durante o regime de obrigatoriedade. De salientar ainda que quanto maior for o nível de ensino dos indivíduos, mais a sua opinião tende a centrar-se na concordância ou até mesmo na concordância total com estas afirmações.

Os trabalhadores identificam também riscos na ótica dos trabalhadores, no teletrabalho.

---

<sup>13</sup> Concordam implicou a soma das percentagens do campo "Concordam" e "Concordam totalmente".

Figura 19 - Opinião e atitudes face a aspetos relacionados com a disponibilidade excessiva e intensidade/ritmo de trabalho.



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

A maioria dos indivíduos concorda que o teletrabalho origina uma disponibilidade excessiva do teletrabalhador e dificulta a capacidade deste de se desligar do trabalho (66% e 62%, respetivamente). Quem nunca esteve em teletrabalho tende a concordar mais quer com a disponibilidade excessiva, quer com a dificuldade do trabalhador se desligar do trabalho, do que quem esteve em teletrabalho.

A dificuldade de se desligar é identificada na literatura. No inquérito “European Work Voices 2022” verificou-se que 14% dos trabalhadores à distância inquiridos argumentam dificuldades em desligar-se do trabalho. Em grande medida, a dificuldade de os trabalhadores se desligarem do trabalho resulta de múltiplos fatores, nomeadamente a cultura e organização do trabalho da empresa, mas centra-se essencialmente numa falha na legislação nesta matéria. A experiência do teletrabalho obrigatório resultado da pandemia, segundo um estudo do Eurofound, desencadeou um conjunto de problemas mentais e consequências indesejáveis (horários de trabalho mais longos, dificuldades em desligar, o equilíbrio entre o trabalho e a vida privada e a utilização de software de monitorização), que os gestores não conseguiram dar resposta, sentindo dificuldade em proteger o bem-estar dos seus trabalhadores que estavam em teletrabalho forçado (Eurofound, 2022).

Na mesma orientação dos tópicos debatidos anteriormente, aferiu-se que 53% da população inquirida concorda que o teletrabalho aumenta o número de horas de trabalho, salientando-se quem exerce funções de chefia tende a concordar mais com este aumento, face a quem não exerce.

Do mesmo modo, a investigação da Eurofound demonstrou que se verifica uma correlação positiva significativa entre o teletrabalho e o tempo de trabalho flexível, incluindo a autonomia do tempo de trabalho, assim como o trabalho durante horários de trabalho irregulares, por exemplo aos fins de semana e à noite. Estes comportamentos assumem-se como novos desafios relacionados com o trabalho fora do horário de trabalho e a disponibilidade constante/excessiva dos trabalhadores. (Eurofound, 2022)

A CES e a UGT, nos vários documentos estratégicos defenderam a consagração do direito a desligar, protegendo os trabalhadores de um aspeto negativo que neste inquérito se associa ao teletrabalho. Em novembro de 2023, a Assembleia da República Portuguesa aprovou alterações ao Código do Trabalho (CT), prevendo assim o direito a desligar consagrado no CT, no artigo 199ºa.

Um dos temas que gerou mais divergências entre a população inquirida foi a diminuição da intensidade/ritmo de trabalho em teletrabalho. De um modo geral, 49% dos inquiridos concordam com a ocorrência deste comportamento, dividindo-se as opiniões quando analisamos por tipologia de teletrabalhador.

Enquanto os não teletrabalhadores concordam com esta afirmação (53%), os teletrabalhadores discordam (apenas 31% dos teletrabalhadores antes e/ou depois do regime obrigatório e 27% dos teletrabalhadores em regime obrigatório concordaram). Uma vez mais verifica-se que os indivíduos que exercem funções de chefia tendem a concordar com a afirmação, ao invés de quem não exerce funções de chefia.

O facto de teletrabalho poder ser realizado num formato flexível produz efeitos efetivos sobre o número de horas trabalhadas e a intensidade do trabalho, dado que os trabalhadores não se encontram nas instalações da empresa, contudo as suas tarefas são passíveis de ser concretizadas em qualquer lugar e em qualquer altura. Este é outro dos desafios do teletrabalho, uma vez que cria oportunidades e propicia jornadas de trabalho tanto mais longas como mais flexíveis, em alguns casos aumentando as horas e a intensidade de trabalho (Eurofound & ILO, 2017).

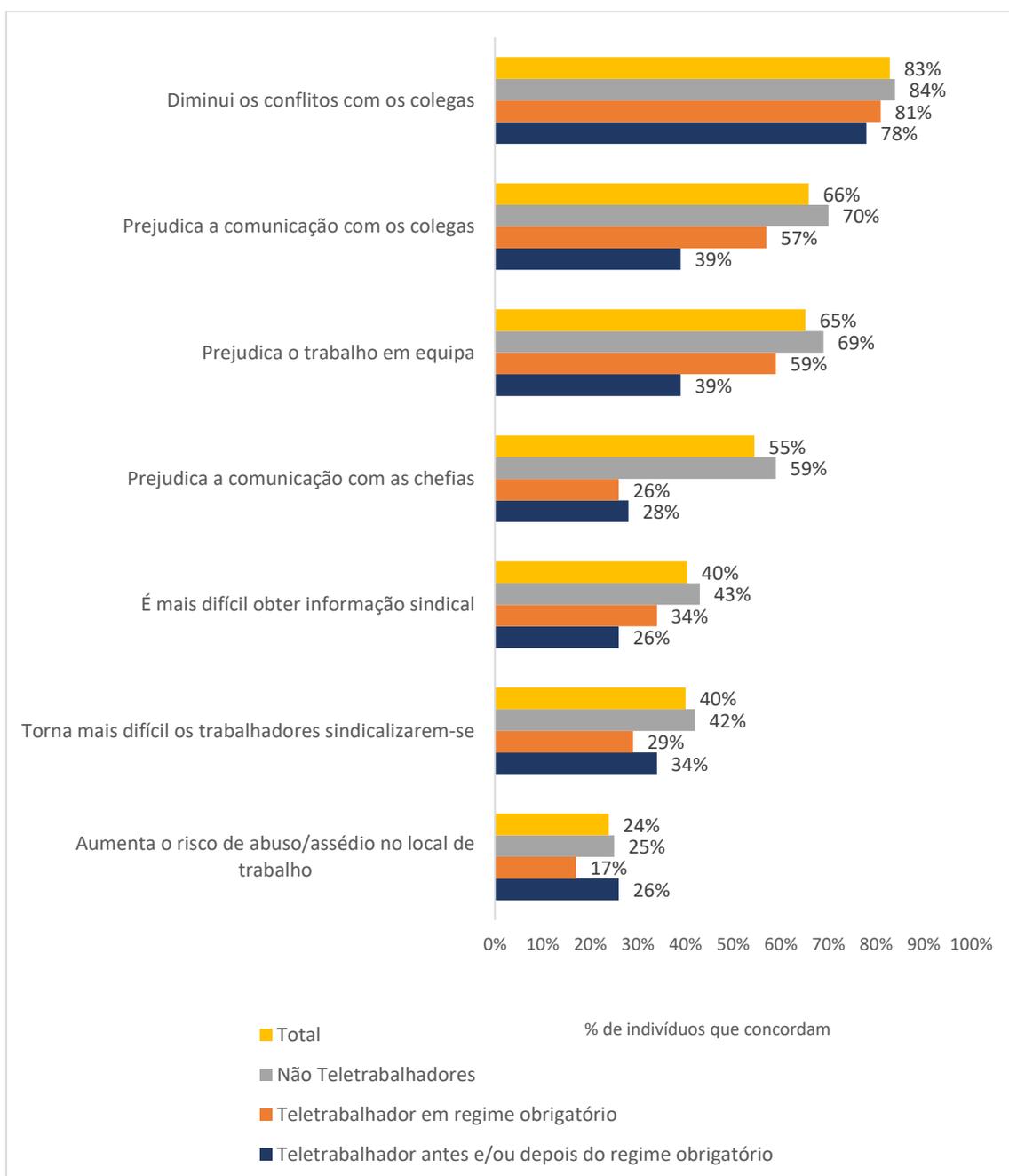
A análise dos aspetos relacionados com o tempo e local de trabalho reflete a ambivalência que estudos anteriores têm alertado, nomeadamente para as vantagens associadas à possibilidade de se gerir o local e horário de trabalho e consequente flexibilidade, e para os riscos e desvantagens a este associados, como a dificuldade de desligar, o aumento do número de horas de trabalho e tendência para a disponibilidade excessiva do teletrabalhador.

Como nota final, os não teletrabalhadores, ou seja, indivíduos que nunca trabalharam remotamente com recurso às TIC's tendem a ter uma visão menos otimista em temáticas relacionadas com a gestão do horário de trabalho e com a diminuição da intensidade/ritmo de trabalho em teletrabalho.

## Efeitos sobre participação e controlo

Neste ponto procura-se compreender as principais tendências dos inquiridos acerca dos aspetos positivos e negativos do teletrabalho para a participação do trabalhador e o seu controlo, principalmente em temas como a vigilância/monitorização do trabalho, conflitos, trabalho em equipa e aspetos sindicais.

Figura 20 – Opinião e atitudes face à participação e controlo do trabalhador em teletrabalho



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Em matéria de utilização dos mecanismos de vigilância e monitorização, 92% dos inquiridos concordam que devem ser do conhecimento do teletrabalhador.

Frequentemente, os teletrabalhadores antes e/ou depois do regime obrigatório sentem que alguns destes instrumentos de monitorização violam a sua privacidade e acreditam que são prejudiciais, stressantes e maus para a moral, alimentando assim um sentimento de desconfiança que acaba por afetar a sua motivação no trabalho (Eurofound, 2022).

Por conseguinte, as posições defendidas pela CES, nos vários documentos estratégicos são claras, nomeadamente na luta pelo fim da vigilância invasiva da privacidade através dos mecanismos de monitorização tecnológicos, onde também faz referência ao cumprimento da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Em Portugal, a Comissão Nacional de Proteção de Dados aponta que “a regra geral de proibição da utilização de meios de vigilância à distância, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, é plenamente aplicável à realidade de teletrabalho”<sup>14</sup>.

No que diz respeito às comunicações e relações com os colegas, é considerado pelos inquiridos que apesar de o teletrabalho diminuir os conflitos com os colegas (83%), é prejudicial ao nível da comunicação quer com os colegas (66%), quer com as chefias (55%), e prejudicial para o trabalho em equipa (65%).

Sendo consensual no que toca à diminuição dos conflitos com os colegas, ao nível das comunicações e do trabalho em equipa, as posições dividem-se entre quem esteve e não esteve em teletrabalho, verificando-se que os teletrabalhadores antes e/ou depois do regime obrigatório tendem a discordar destes aspetos negativos, enquanto quem nunca esteve em teletrabalho concorda, e quem esteve em teletrabalho durante a pandemia tem uma posição intermédia. Por exemplo, no que diz respeito ao teletrabalho prejudicar o trabalho em equipa, apenas 39% dos teletrabalhadores antes e/ou depois do regime obrigatório concordam com esta afirmação, ao passo que 59% dos

---

<sup>14</sup> 2020, CNPD - Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho.

teletrabalhadores em regime obrigatório e 69% dos não teletrabalhadores concordam que haja um efeito negativo no trabalho de equipa.

Existem evidências em vários estudos que, a qualidade das relações sociais, o isolamento e a comunicação/ apoio dos colegas são influenciados pelo período de teletrabalho forçado pela pandemia, setor de atividade, frequência do teletrabalho no país e do nível de adaptação à tecnologia digital e ao trabalho à distância dos trabalhadores e dos gestores. De um modo geral, os trabalhadores não se sentiram plenamente apoiados e auxiliados pelos seus colegas de equipa e pelos seus superiores, afetando também os normais processos de socialização do dia-a-dia. Neste sentido, de acordo com o estudo do Eurofound (2022), é necessário ainda investigar sobre o possível impacto do teletrabalho no ambiente social, comunicacional e no trabalho de equipa nas empresas, bem como sobre a qualidade de vida e de trabalho em geral, dado que a experiência que se vivenciou de teletrabalho teve um carácter vinculativo, associada ao confinamento (Eurofound, 2022).

Em matéria sindical, os inquiridos tendem a não concordar que seja mais difícil obter informação sindical e quanto a tornar mais difícil a sindicalização de trabalhadores. Se analisarmos por tipologia de teletrabalhador, verifica-se que são os teletrabalhadores antes e/ou depois do regime obrigatório que menos identificam estas dificuldades (26% e 29% respetivamente), enquanto os não teletrabalhadores são os que mais identificam (43% e 42%) ainda que mesmo nestes seja minoritário, sendo de salientar que a maioria dos indivíduos que trabalham no setor das indústrias extrativas, nas indústrias transformadoras e no comércio por grosso e a retalho, considerou que existe a dificuldade de se obter informação sindical em teletrabalho.

Tendo em conta que ainda assim 40% dos inquiridos consideram haver desafios à sindicalização, importa recordar que a CES defende o fortalecimento do Diálogo Social e um reforço maior na representação sindical, e que a UGT, nos seus documentos estratégicos, exige o reforço do papel conferido à negociação coletiva enquanto meio privilegiado para a regulação das condições de trabalho, combatendo a excessiva individualização da relação de trabalho.

Por último, no que diz respeito ao teletrabalho aumentar o risco de abuso/assédio no local de trabalho, de uma forma global, apenas 24% da população inquirida concorda que o possa potenciar, sendo que os dados demonstram que não existem diferenças significativas na opinião por género.

Nesta problemática a CES têm uma posição firme, defendendo uma proteção extra para mulheres em teletrabalho, com fim a eliminar a violência e o assédio no trabalho, defendendo também a ratificação da Convenção 190º da OIT e da Convenção de Istambul.

Uma vez mais observa-se que na maioria das questões os não teletrabalhadores manifestam uma opinião menos positiva, principalmente em aspetos relacionados com a comunicação com os colegas e com o trabalho de equipa em teletrabalho, mas também na temática da sindicalização, uma vez que são estes que tendem a achar que o teletrabalho dificulta o processo de sindicalização e a partilha de informação sindical.

## Efeitos na carreira e no desempenho

Neste parâmetro procurou-se aprofundar as tendências de opinião dos inquiridos em relação aos aspetos positivos e negativos do teletrabalho para a carreira e desempenho profissional do trabalhador<sup>15</sup>, particularmente em pontos relacionados com igualdade salarial e de direitos, autonomia, motivação, concentração e produtividade na execução de tarefas.

A grande maioria dos inquiridos considera que há igualdade de direitos entre teletrabalhadores e trabalhadores (escritório) (90%), e que a monitorização/avaliação de desempenho em teletrabalho deve ser feita com base em resultados (89%), posição esta principalmente assumida por indivíduos que não exercem funções de chefia.

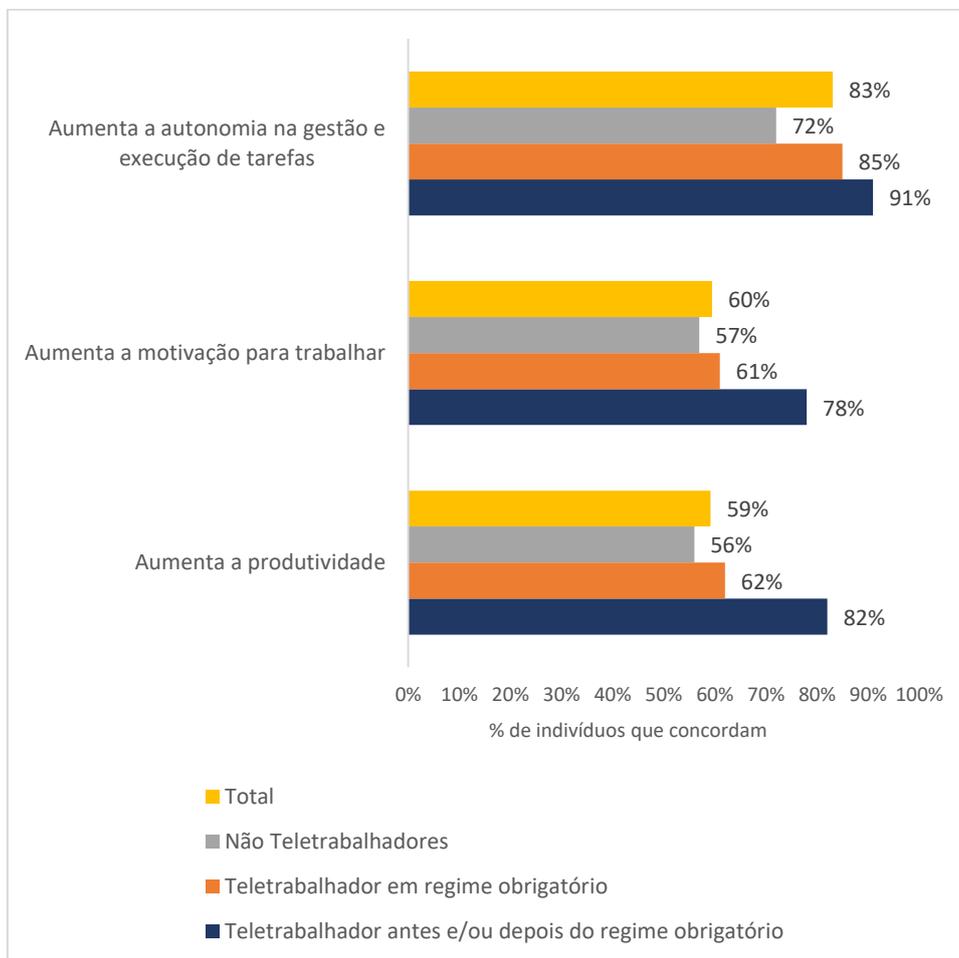
De igual modo a maioria dos inquiridos considera que existe a igualdade entre teletrabalhadores e trabalhadores, a nível salarial, uma vez que apenas 35% dos inquiridos concorda que os trabalhadores em teletrabalho auferem salários

---

<sup>15</sup> Um número médio de 854 respostas.

inferiores aos trabalhadores (escritório) que exercem as mesmas atividades nas instalações do empregador.

Figura 21 – Opinião e atitudes face ao desempenho do trabalhador em teletrabalho

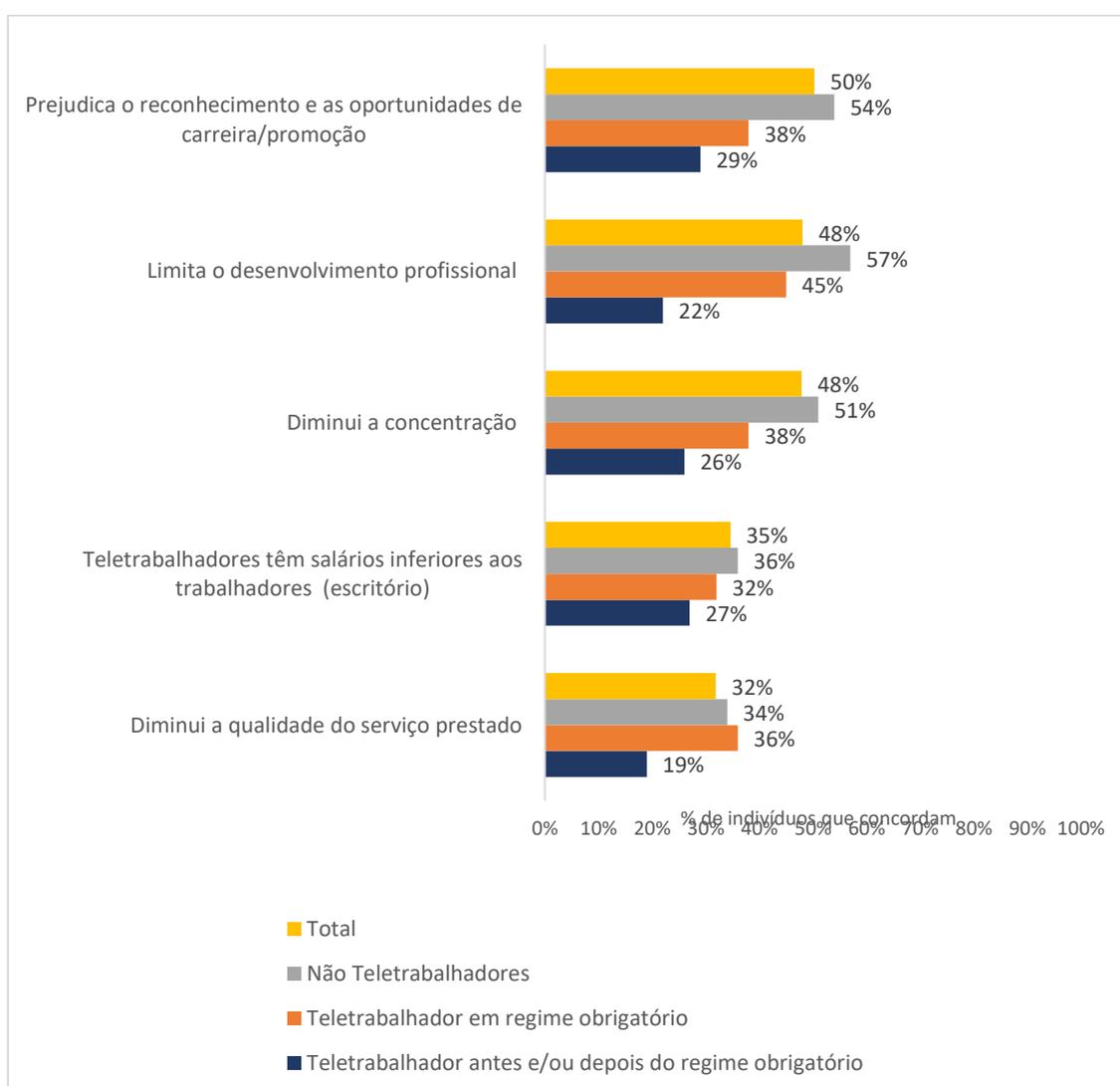


Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Ainda assim, e considerando a perceção de mais de 1/3 dos inquiridos de haver desigualdade, destaca-se que a CES defende a garantia de igualdade de salário e tratamento para teletrabalhadores, da mesma forma que defende a eliminação das disparidades salariais entre géneros, lutando por uma transparência salarial, e que na Política Reivindicativa da UGT (2022-23) consta um ponto de “Medidas de combate às desigualdades salariais, com a introdução de cláusulas específicas com critérios objetivos, principalmente nas questões das progressões nas carreiras, nos critérios de distribuição de prémios e demais complementos remuneratórios que compõem os ganhos mensais”.

Ainda de acordo com os inquiridos, principalmente os teletrabalhadores antes e/ou depois do regime obrigatório, o teletrabalho aumenta a autonomia na gestão e execução de tarefas (83%), pelo que, se pode assumir que o crescimento do teletrabalho entre determinados grupos de trabalhadores, particularmente no setor dos serviços e de escritório (ou a democratização do teletrabalho através da sua disseminação noutras profissões) pode ter proporcionado ou vir a proporcionar vantagens como a autonomia e a flexibilidade do tempo de trabalho, de que não beneficiavam antes da pandemia, à semelhança do que foi constatado no estudo do Eurofound (2022).

Figura 22 - Opinião e atitudes face à qualidade do trabalho e desenvolvimento profissional do trabalhador em teletrabalho



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Menores níveis de concordância registam-se quanto ao aumento da motivação para trabalhar por via do teletrabalho (60%), e quanto ao teletrabalho gerar aumento da produtividade (59%), claramente dividindo as posições, entre os que têm experiência de teletrabalho, que concordam com estas premissas (78% e 82% respetivamente), e os que não têm experiência (57% e 56%), apresentando os teletrabalhadores do regime obrigatório valores intermédios (61% e 62%).

De salientar que a experiência de teletrabalho no contexto da pandemia, teve efeitos na produtividade, com o encerramento de escolas e instalações de cuidados, falta de experiência de teletrabalho e a baixa literacia digital dos trabalhadores e gestores. Neste sentido, o estudo do Eurofound (2022), alerta para a necessidade de regulamentação do teletrabalho, fundamental para assegurar a contínua implementação de boas práticas de teletrabalho, nomeadamente em aspetos relacionados com o equilíbrio entre trabalho e vida privada, a redução dos riscos associados ao teletrabalho, incluindo os sentimentos de isolamento e proteger os direitos dos trabalhadores, salvaguardando assim, o bem-estar, a satisfação e a motivação no trabalho e, por conseguinte, a produtividade.

É ao nível dos prejuízos para a carreira, desenvolvimento profissional, e nível de concentração, que maior divergência se encontra entre os inquiridos. Se os não teletrabalhadores tendem a considerar que o teletrabalho é prejudicial, mais de 70% dos teletrabalhadores antes e/ou depois do regime obrigatório tende a discordar, ficando uma vez mais claro que os indivíduos antes e/ou depois do regime obrigatório e os teletrabalhadores em regime obrigatório apresentam uma atitude mais otimista sobre o teletrabalho face aos não teletrabalhadores.

Considerando que as atitudes e opiniões dos teletrabalhadores antes e/ou depois do regime obrigatório se baseiam na própria experiência, depreende-se, desta análise, que os trabalhadores em teletrabalho encontram-se motivados, produtivos e concentrados, o que aliás tem sido referenciado por outros estudos. De acordo com os dados do Eurofound, os trabalhadores consideram que o teletrabalho aumenta a concentração, existindo menos perturbações e interrupções dos colegas de trabalho e do ambiente de escritório em geral e uma melhoria na disciplina das reuniões formais face às

reuniões presenciais. Propicia também horários de trabalho mais flexíveis e um ambiente de trabalho mais agradável, que favorece uma organização mais simples do trabalho e dos tempos livres, a capacitação e confiança para tomar decisões relacionadas com o trabalho e a poupança de tempo pela redução das deslocações, porém muitos destes fatores prejudicam o processo de socialização (Eurofound, 2022).

Por fim, quanto ao teletrabalho diminuir a qualidade do serviço prestado, apenas 32% da população inquirida concorda que se verifica esta diminuição, sendo que neste caso são os teletrabalhadores do regime obrigatório, que mais concordam com a diminuição da qualidade do serviço.

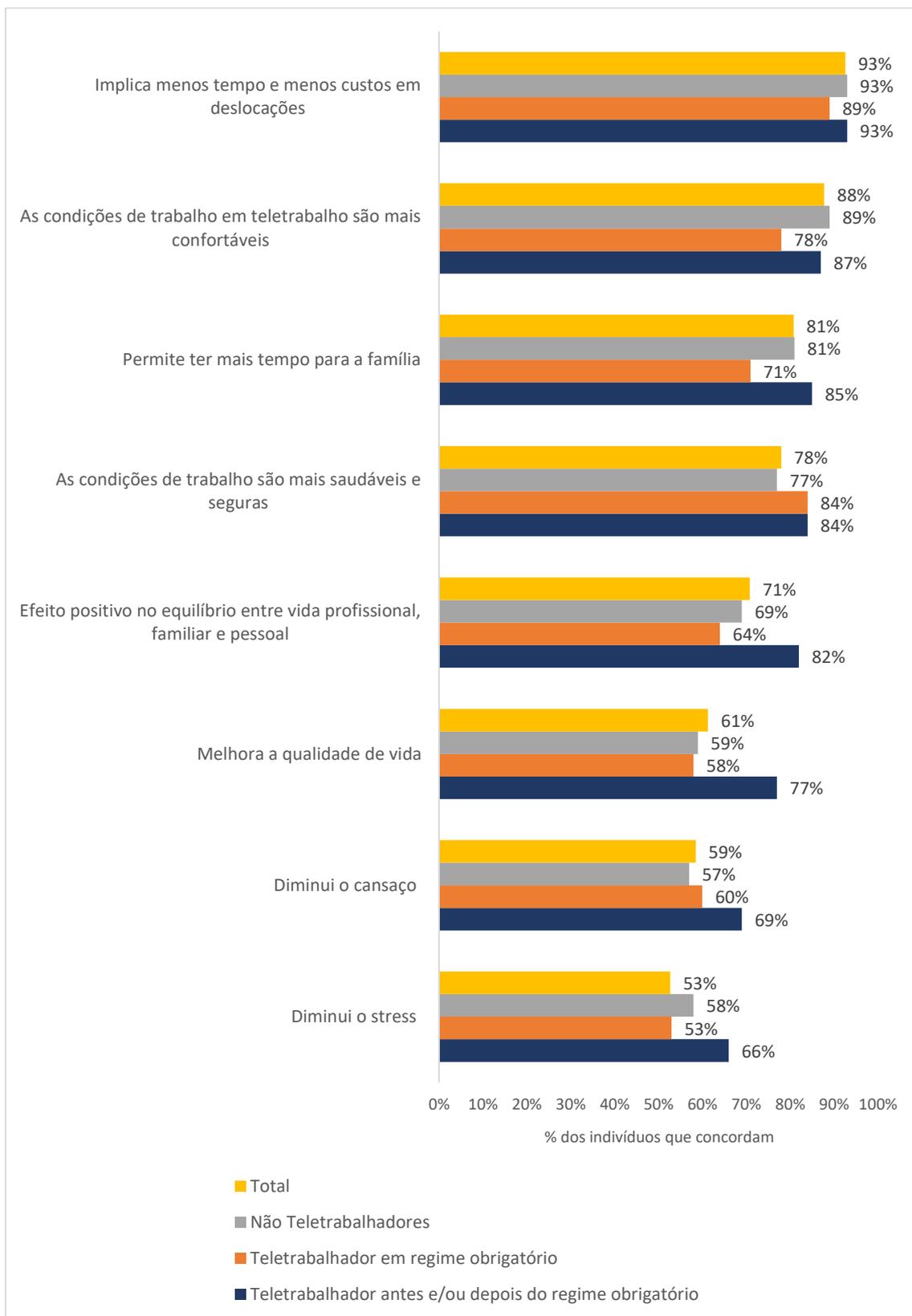
Numa visão global, o teletrabalho pode oferecer benefícios potenciais para as empresas em termos de produtividade e possibilidades de expansão de diferentes formas de organização do trabalho, aumentando por essa via a autonomia e a qualidade do trabalho (Eurofound, 2022).

Em suma, nesta categoria existem tendências de opinião opostas face a alguns aspetos, nomeadamente na questão de o teletrabalho prejudicar o reconhecimento e as oportunidades de promoção/carreira, na limitação do desenvolvimento profissional, no aumento da concentração e na diminuição da qualidade do serviço prestado. As opiniões menos otimistas dos temas enunciados estão concentradas em grupos de não teletrabalhadores, seguidos dos teletrabalhadores do regime obrigatório.

### Efeitos na saúde, segurança e bem-estar

Neste quadro foi possível descrever as orientações relevantes face aos aspetos positivos/negativos do teletrabalho para a saúde, segurança e bem-estar do trabalhador, designadamente questões relacionadas com custos de trabalho, condições de trabalho e riscos para a saúde física e mental.

Figura 23 – Opinião e atitudes relacionadas com saúde, segurança e bem-estar do trabalhador em teletrabalho



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Através do gráfico, pode-se observar que as temáticas que reúnem maior concordância prendem-se mais com a logística/gestão do trabalho, do que com questões relacionadas com o bem-estar (saúde física e mental).

De acordo com os inquiridos, o teletrabalho implica, por um lado, o aumento de gastos para o trabalhador com internet, energia, etc. em teletrabalho (85%), mas por outro, implica menos tempo e custos em deslocações (93%) (sendo importante dar nota de que, os indivíduos que foram menos apoiados na sua experiência de teletrabalho, tendem a ter uma posição menos positiva, face a indivíduos que foram apoiados ou muito apoiados) e oferece melhores condições de trabalho, nomeadamente em termos de conforto para o trabalhador e em termos condições de trabalho mais saudáveis e seguras,

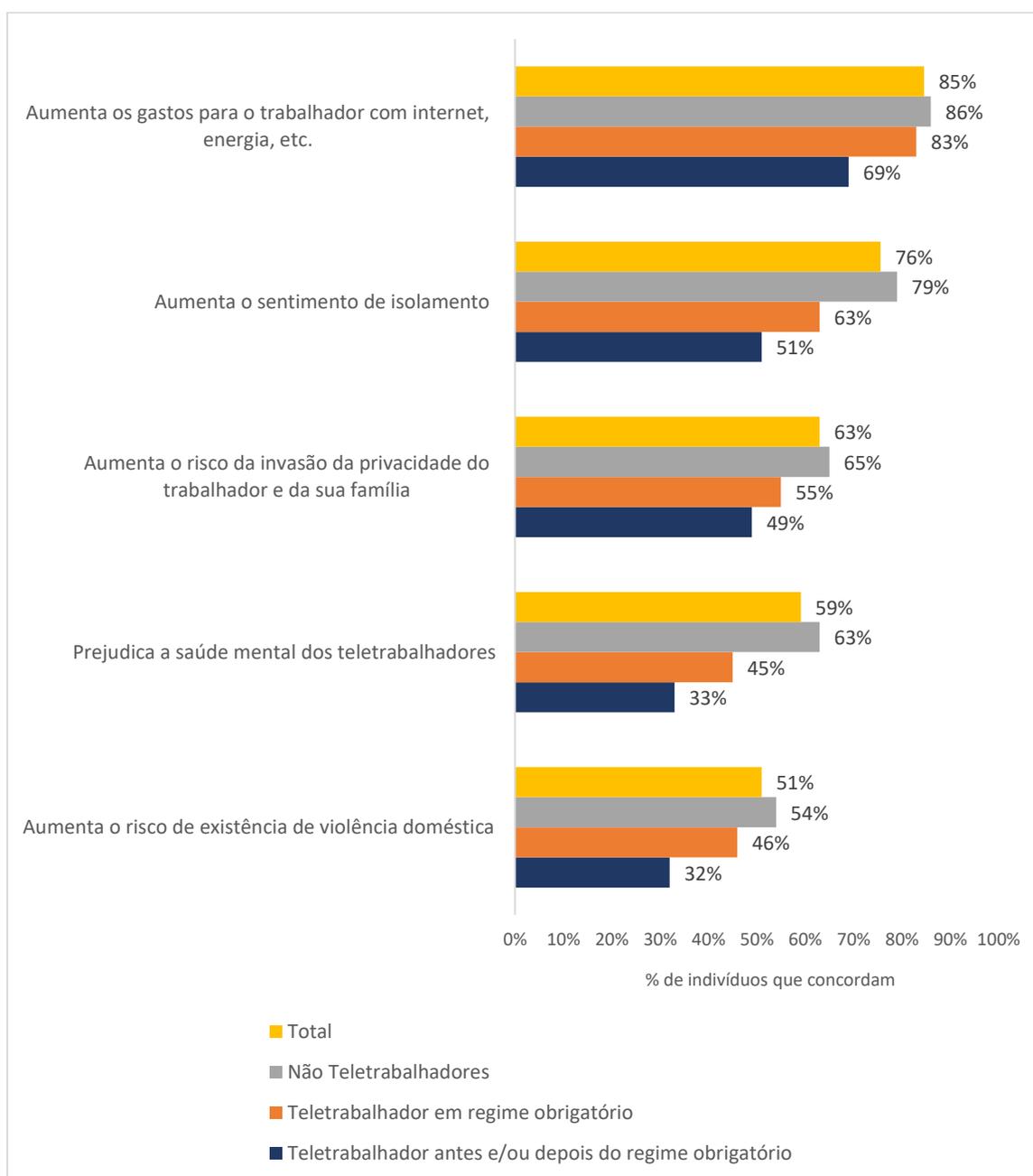
Efetivamente, estudos pré-pandemia, salientavam que o trabalho remoto com recurso às TIC 's permite aos trabalhadores equilibrar melhor o seu trabalho e a sua vida pessoal, eliminando o tempo de deslocações para o local de trabalho e/ou adaptando o seu horário de trabalho face às suas necessidades pessoais (Eurofound & ILO, 2017). Contudo, e mesmo considerando a valorização que é feita do conforto e das condições de segurança, é necessário salientar que estudos mais recentes têm alertado para o facto de a experiência de teletrabalho no contexto da pandemia ter afetado a saúde física dos trabalhadores, pela falta de condições ergonômicas adequadas em casa, incluindo a falta de um espaço de teletrabalho adequado, ausência de cadeira ou secretária dedicada e más condições de iluminação (Eurofound, 2022).

Quanto à conciliação da vida pessoal e profissional, a maioria dos inquiridos considera que o teletrabalho permite mais tempo para a família (81%), e tem um efeito positivo no equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal (71%), melhorando a qualidade de vida (61%), destacando-se que a menor concordância é registada no conjunto dos teletrabalhadores do regime obrigatório.

Resultados idênticos têm sido referidos noutros estudos. No inquérito "European Work Voices 2022" realizado pela Kelly Services International, aplicado a mais de 5600 trabalhadores, em mais de 8 países e mais de 15 indústrias tinha-se apurado que 57% dos trabalhadores à distância assumem ter um melhor equilíbrio entre

trabalho-vida e 28% dos trabalhadores à distância destacam que acabam por trabalhar mais horas do que fariam no escritório. De igual modo, num estudo belga reportado pelo Eurofound, tanto teletrabalhadores antes e/ou depois do regime obrigatório como não teletrabalhadores afirmam que trabalhar à distância reduz os níveis de *stress*, aumenta a qualidade de vida, facilita a gestão das tarefas domésticas e melhora o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar (Eurofound, 2022).

Figura 24 - Opinião e atitudes relacionadas com saúde, segurança e gastos do trabalhador em teletrabalho



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Nesta matéria, a CES é intransigente defendendo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. A *Política Reivindicativa 2022-2023* da UGT, do mesmo modo, faz referência à “defesa da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres através da negociação de regimes de horários favoráveis à conciliação, apoios escolares, incentivos à partilha e subsídios” e ainda, num outro ponto “a articulação do teletrabalho com a conciliação da vida familiar e profissional”.

Apesar destes efeitos positivos na vida pessoal e familiar, os inquiridos não deixam de concordar que o teletrabalho aumenta o risco da invasão da privacidade do trabalhador e da sua família (63%).

No que diz respeito à saúde e bem-estar, apesar de consideraram que o teletrabalho diminui o cansaço dos trabalhadores (59%) e diminui o stress (53%), os níveis de concordância são menores, e simultaneamente consideram que prejudica a saúde mental dos trabalhadores (59%) e aumenta o isolamento (76%).

A experiência de teletrabalho forçada pela covid19, despertou um sentimento de isolamento nos trabalhadores, fortemente correlacionado com a intensidade de trabalho, os níveis de stress e as horas trabalhadas a partir de casa. (Eurofound, 2022)

De acordo com o estudo realizado pelo Eurofound e pela ILO, trabalhar à distância tem efeitos significativos na redução do stress, no aumento da qualidade de vida, no equilíbrio trabalho-vida e torna, por essa via, mais fácil a gestão das tarefas domésticas (Eurofound & ILO, 2017). Contudo, e como já referenciado acima, é de salientar que uma cultura de jornadas muito longas horas de trabalho conduzem a consequências graves para os teletrabalhadores, incluindo maior pressão e stress, sentimentos de esgotamento e dificuldades em desligar-se do trabalho. Da mesma forma que, a flexibilidade do tempo de trabalho que o teletrabalho proporciona pode também trazer consequências negativas em termos de padrões de trabalho dos trabalhadores, da sua saúde mental e do impacto do trabalho na sua vida pessoal (Eurofound, 2022).

Quanto à questão de o teletrabalho aumentar o risco de existência de violência doméstica, aferiu-se que 51% dos inquiridos concorda com o aumento deste risco, principalmente as mulheres (53%).

Concluindo, tendencialmente os não teletrabalhadores têm demonstrado uma visão mais pessimista sobre o teletrabalho. Contudo, no que diz respeito a esta dimensão da saúde, segurança e bem-estar dos teletrabalhadores, os teletrabalhadores do regime obrigatório tendem a ter uma visão ainda menos positiva, principalmente sobre a possibilidade de o teletrabalho oferecer melhores condições de conforto, diminuir o stress, ter mais tempo para a família, um equilíbrio positivo entre a vida familiar e profissional, e melhorar a qualidade de vida.

### Efeitos para as entidades empregadoras

Este tópico aborda aspetos positivos e negativos do teletrabalho para as empresas, focando os custos de funcionamento, o aumento das margens de lucro e a capacidade de organização e avaliação do trabalho, sendo interessante anotar que se verificam algumas tendências opostas, entre alguns grupos de indivíduos.

Através da observação do gráfico, verifica-se que existe uma larga maioria dos inquiridos que concorda que as empresas têm uma significativa redução dos custos de funcionamento (88%), que aumenta as margens de lucro das empresas (83%), e que o empregador deve compensar o trabalhador das despesas adicionais com o teletrabalho (88%).

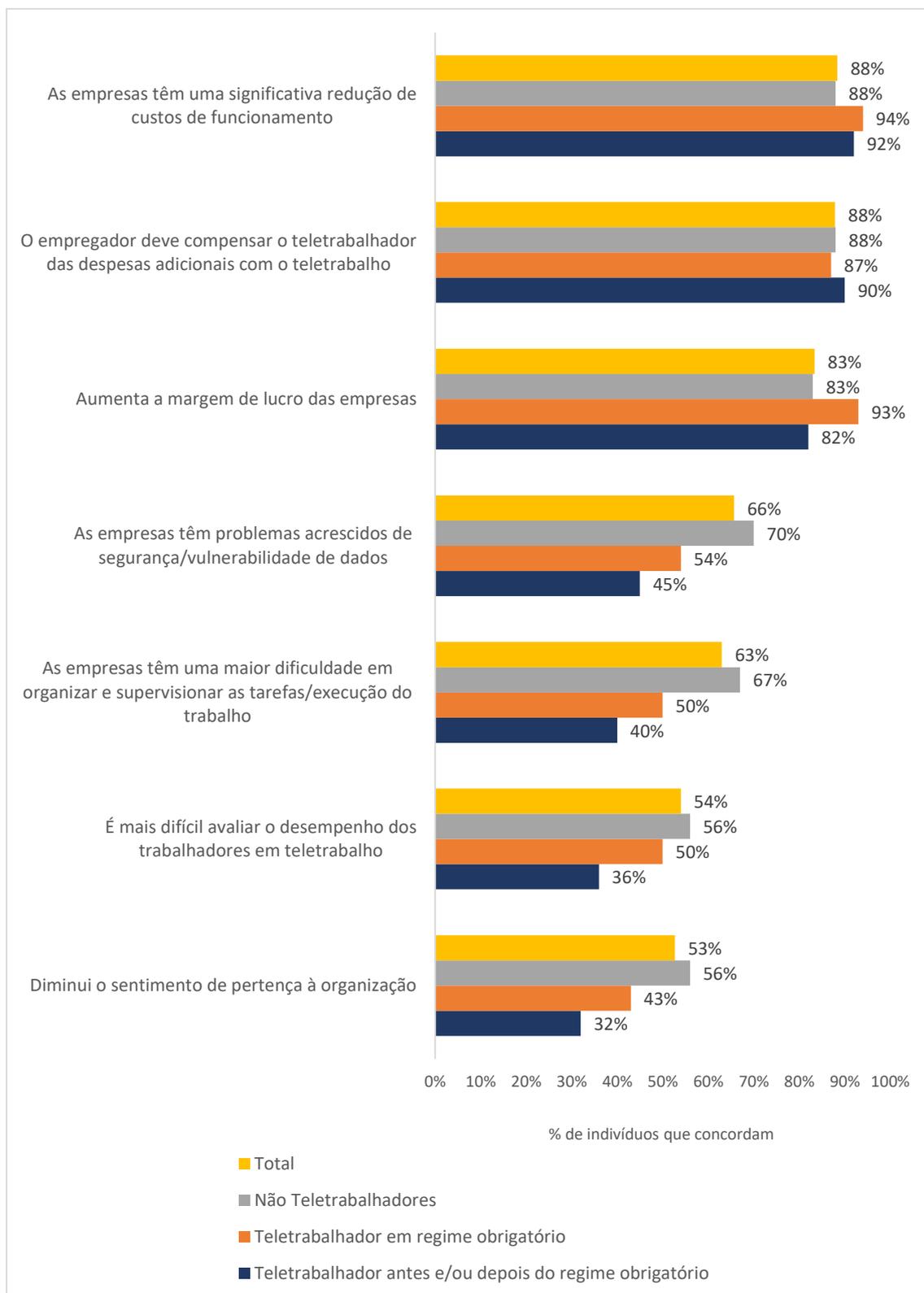
Sobre este assunto, nos vários Estados-Membros encontram-se determinadas diferenças na legislação alusiva ao fornecimento do equipamento de trabalho (quer do próprio equipamento dos trabalhadores, quer do equipamento fornecido pela empresa), à cobertura das despesas de trabalho, tais como a energia utilizada durante o teletrabalho em casa e à forma/procedimento de pagamento destas despesas<sup>16</sup>, sendo que somente em alguns países, como Portugal, a legislação prevê que as empresas devem suportar os custos do teletrabalho que não estejam especificamente relacionados com o

---

<sup>16</sup> Diretamente pela empresa ou indiretamente através de impostos ou contribuições para a segurança social.

equipamento, tais como formação, comunicação e custos energéticos (Eurofound, 2022).

Figura 25 – Opinião e atitudes sobre aspetos positivos/negativos do teletrabalho para a entidade empregadora



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Observa-se ainda que temáticas relacionadas com a diminuição do sentimento de pertença à organização e questões sobre a avaliação, organização e avaliação do desempenho reúnem menos concordância entre a população inquirida.

No que diz respeito, à organização e supervisão das tarefas/execução do trabalho, 63% da população inquirida concorda que em teletrabalho as empresas apresentam uma maior dificuldade, sendo esta visão partilhada essencialmente pelos não teletrabalhadores (67%), mas também por metade dos teletrabalhadores em regime obrigatório. Em contrapartida, apenas 40% dos teletrabalhadores antes e/ou depois do regime obrigatório concorda que seja mais difícil.

O mesmo acontece quanto à dificuldade em avaliar o desempenho dos trabalhadores em teletrabalho (54%), e quanto ao teletrabalho diminuir o sentimento de pertença à organização (53%). Ficou expressamente visível nesta e noutras temáticas desta categoria que, os teletrabalhadores antes e/ou depois do regime obrigatório tendem a ter uma opinião mais positiva sobre aspetos organizacionais do teletrabalho e que indivíduos não teletrabalhadores e teletrabalhadores em regime obrigatório tendem a ter um posicionamento mais pessimista sobre o teletrabalho.

## Efeitos no contexto social

Nesta categoria foi possível analisar as opiniões face aos aspetos positivos/negativos do teletrabalho, em temáticas ambientais, sociais, de igualdade de género <sup>17</sup>.

A grande maioria das questões apresenta níveis de concordância elevados. Os inquiridos consideram que o teletrabalho é um novo privilégio para as pessoas que dominam as TIC's (90%), que permite às pessoas viverem onde quiserem (89%), que é facilitador da empregabilidade das pessoas com deficiência e

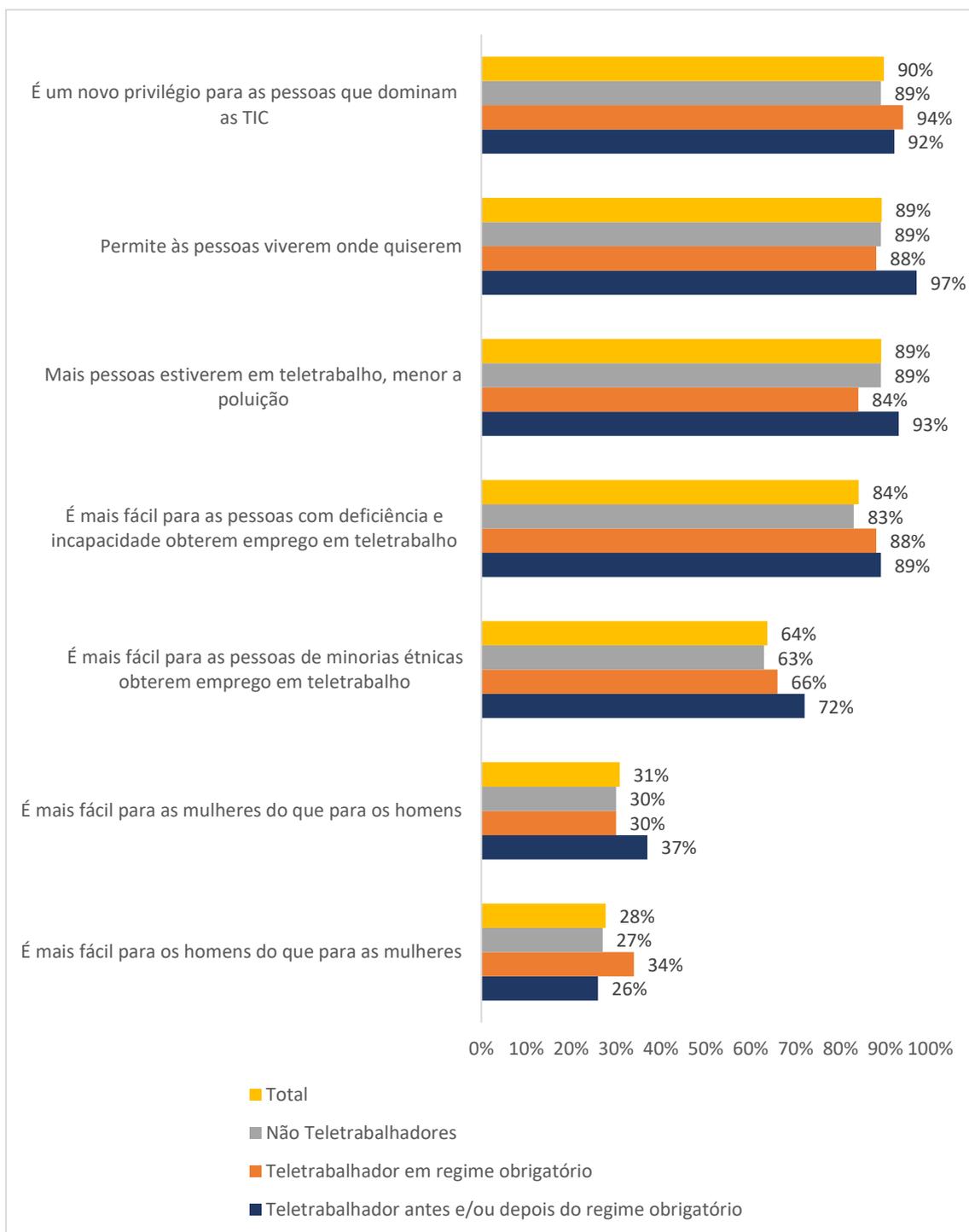
---

<sup>17</sup> Um número médio de 904 respostas.

incapacidade (84%) e que pode diminuir os impactos ambientais, reduzindo a poluição (89%).

Menores níveis de concordância registam-se quanto a ser facilitador da empregabilidade de pessoas de minorias étnicas (64%).

Figura 26 – Opinião e atitudes sobre aspetos positivos/negativos do teletrabalho para a sociedade



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Quanto à relação entre o género e o teletrabalho, os inquiridos tendem a nem concordar ou discordar, do facto de o teletrabalho ser mais fácil para as mulheres (28%) ou para os homens. Nesta temática o estudo do Eurofound alerta para o facto de as disposições sobre igualdade de género encontrarem-se contempladas apenas em alguns acordos a nível sectorial e que, nesta matéria, a legislação parece ainda insuficiente, especificamente em termos de riscos potenciais para o desenvolvimento da carreira de mulheres teletrabalhadoras, uma vez que esta situação envolve uma falta de visibilidade para o desenvolvimento da carreira e acrescido do fator da sobrecarga do trabalho doméstico (Eurofound, 2022).

Analisando por tipo de teletrabalhador, salienta-se apenas que os teletrabalhadores antes e/ou depois do regime obrigatório tendem a ter uma opinião mais positiva na capacidade de o teletrabalho facilitar o processo de obtenção de um emprego a pessoas de minorias étnicas e que, na temática da igualdade de género, existem pequenas diferenças de opinião, nomeadamente os teletrabalhadores antes e/ou depois do regime obrigatório tendem a considerar o teletrabalho mais fácil para as mulheres do que para os homens, do mesmo modo que os teletrabalhadores em regime obrigatório consideram que o teletrabalho é mais fácil para os homens do que para as mulheres.

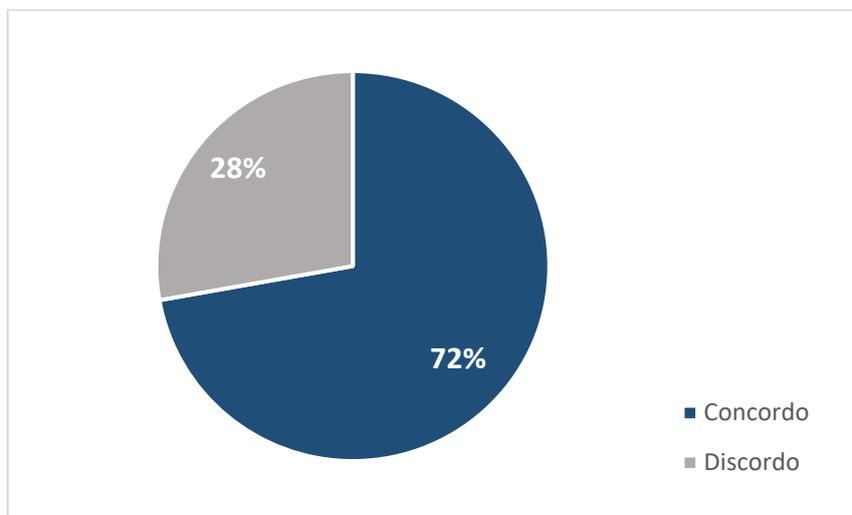
### Visão global sobre o teletrabalho

Para se obter uma visão global, foi colocada a questão se o teletrabalho confere mais aspetos positivos do que negativos para o trabalhador<sup>18</sup>. De um modo geral, através da figura 23, verifica-se que uma larga maioria dos inquiridos concorda que efetivamente o teletrabalho oferece mais aspetos positivos do que negativos.

---

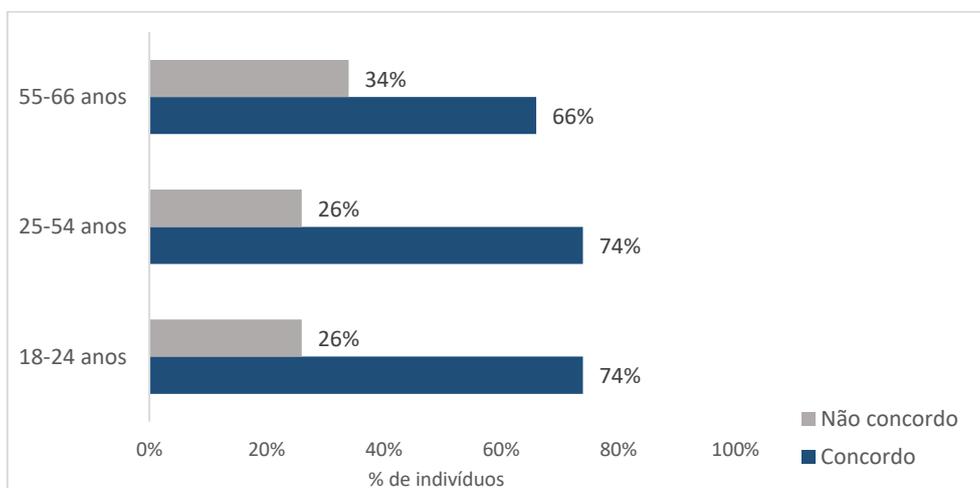
<sup>18</sup> Um número médio de 826 respostas.

Figura 27 – Opinião geral sobre se o teletrabalho proporciona mais aspetos positivos do que negativos para o trabalhador.



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

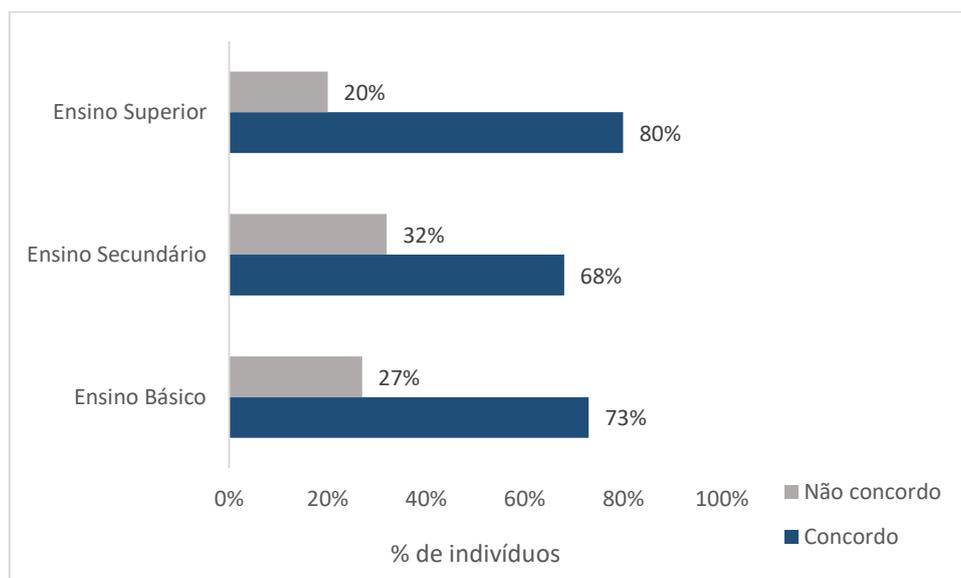
Figura 28 - Opinião sobre se o teletrabalho proporciona mais aspetos positivos do que negativos para o trabalhador por escalão etário.



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Debruçando a análise por escalão etário, é possível verificar que os diversos escalões tendem a concordar que o teletrabalho proporciona mais aspetos positivos do que negativos, apesar do escalão dos 18 aos 24 anos e dos 25 aos 54 anos terem maior percentagem de concordância.

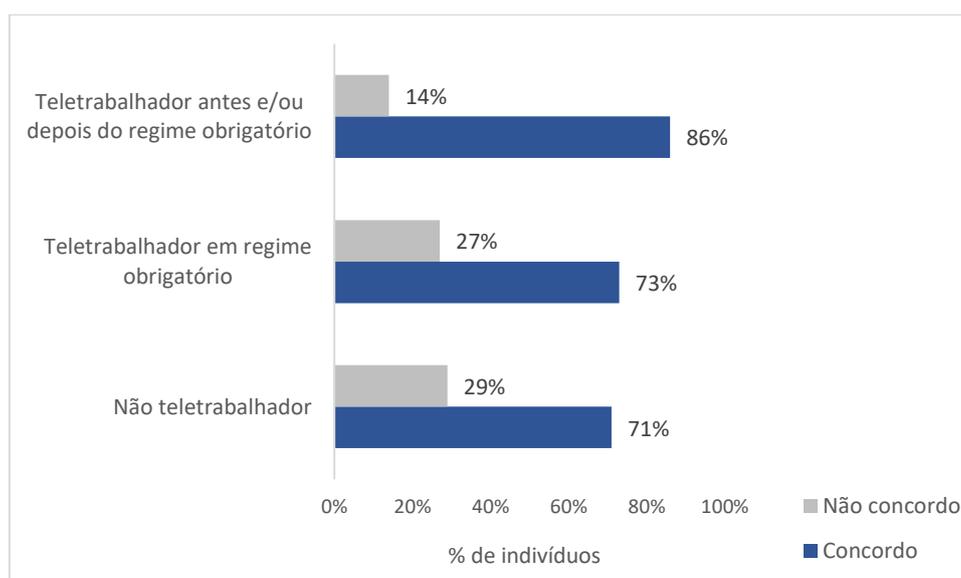
Figura 29 - Opinião sobre se o teletrabalho proporciona mais aspetos positivos do que negativos para o trabalhador por escalão de escolaridade.



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Segmentando por escalão de escolaridade, verificamos que quem concorda mais que o teletrabalho proporciona mais aspetos positivos do que negativos para o teletrabalhador são os indivíduos com Ensino Superior. É de salientar que os indivíduos com o Ensino Básico tendem a apresentar maior concordância com a afirmação, face a indivíduos com o Ensino Secundário.

Figura 30 - Opinião sobre se o teletrabalho proporciona mais aspetos positivos do que negativos para o trabalhador por tipologia de teletrabalhador



Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Relativamente à tipologia de teletrabalhador apuramos que os teletrabalhadores antes e/ou depois do regime obrigatório são quem apresenta maior taxa de concordância (86%), seguindo-se os teletrabalhadores em regime obrigatório (73%) e os não teletrabalhadores.

### 3.2 Tipologia de atitudes face ao teletrabalho

Com o objetivo de analisar as atitudes globais face ao teletrabalho, a informação recolhida foi submetida a uma análise hierárquica de *clusters*, que determinou os grupos homogéneos obtidos e posteriormente submetida a uma análise de clusters K-means, tendo-se incluído todas as variáveis relacionadas com as atitudes, tendo-se obtido 4 grupos distintos de inquiridos<sup>19</sup>.

Quadro 24 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho

	%
<b>Entusiastas</b>	32,1
<b>Prejudicial para o trabalho, carreira e empresas</b>	21,1
<b>Prejudicial para a qualidade de vida</b>	29,5
<b>Distanciados</b>	17,3
<b>Total</b>	100,0

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

O primeiro grupo, a que se chamou de **Distanciados**, veem o Teletrabalho como fenómeno distante, sem rejeitarem ou defenderem o teletrabalho, não tendo uma posição clara quanto à modalidade de teletrabalho trazer mais aspetos positivos do que negativos para o trabalhador.

Tendem a concordar moderadamente com as vantagens da flexibilidade espacial e temporal e que o teletrabalho permite que o trabalhador possa gerir o local de trabalho, mas não têm uma posição crítica quanto à possibilidade de gerir o seu horário de trabalho. Discordam moderadamente de que o teletrabalho diminui a qualidade do serviço, ou que diminui a concentração

---

<sup>19</sup> Foram obtidos 5 grupos, sendo um deles retirado da análise por incluir apenas dois casos *outliers*.

mas, por outro lado, também não concordam que o teletrabalho aumente a produtividade.

Quadro 25 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo a modalidade de teletrabalho trazer mais aspetos positivos do que negativos para o trabalhador (média)

	Entusiastas	Prejudicial para o trabalho, carreira e empresas	Prejudicial para a qualidade de vida	Distanciados
<b>Globalmente, a possibilidade de poder trabalhar na modalidade de teletrabalho traz mais aspetos positivos do que negativos para o trabalhador</b>	4,05	3,79	<b>2,66</b>	3,11

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Valores máximos positivos Valores máximos negativos

O grupo designado de **Entusiastas do teletrabalho**, são defensores do teletrabalho, valorizando não só os aspetos positivos da flexibilidade da gestão do espaço e do tempo, incluindo os aspetos económicos, mas também das vantagens do teletrabalho para a conciliação da vida pessoal e profissional, permitindo ter mais tempo para a família, vantagens associadas às condições de trabalho (conforto e segurança), à autonomia, motivação, diminuição do cansaço e *stress* e aumento da produtividade.

Quadro 26 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo os aspetos positivos e negativos do teletrabalho sobre o local, tempo de trabalho e direito a desligar (médias)

	Entusiastas	Prejudicial para o trabalho, carreira e empresas	Prejudicial para a qualidade de vida	Distanciados
<b>A flexibilidade espacial (local) que o teletrabalho proporciona é positiva</b>	<b>4,05</b>	3,94	3,33	3,26
<b>A flexibilidade temporal (tempo) que o teletrabalho proporciona é positiva</b>	<b>4,09</b>	3,96	3,19	3,3
<b>O teletrabalho permite que o trabalhador possa gerir o seu local de trabalho</b>	<b>4,28</b>	4,14	3,91	3,4
<b>O teletrabalho permite que o trabalhador possa gerir o seu horário de trabalho</b>	<b>3,83</b>	3,95	3,3	3,01
Em teletrabalho o número total de horas de trabalho aumenta	2,75	3,62	3,19	2,95
Em teletrabalho existe uma tendência para a disponibilidade excessiva do teletrabalhador	3,07	3,82	3,46	3,01
O teletrabalho dificulta a capacidade de desligar-se do trabalho	2,88	3,73	3,56	2,94
O teletrabalho diminui a intensidade/ritmo do trabalho	2,54	3,63	3,07	2,87

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Valores máximos positivos Valores máximos negativos

Simultaneamente discordam dos aspetos negativos que o teletrabalho pode implicar, nomeadamente, da diminuição da qualidade do serviço prestado, das limitações quanto ao desenvolvimento profissional ou progressão na carreira, diminuição do sentimento de pertença à organização, e de poder ser prejudicial para a saúde mental dos teletrabalhadores. É um grupo que considera que o teletrabalho melhora a qualidade de vida e que a modalidade de teletrabalho traz mais aspetos positivos do que negativos para o trabalhador

O terceiro grupo de inquiridos considera que o teletrabalho tem aspetos positivos, mas tem/pode ter implicações negativas na qualidade de vida, razão pela qual foi denominado de **“Prejudicial para a qualidade de vida”**. Tem aspetos positivos quanto a implicar menos tempo e menos custos em deslocações, em permitir gerir o local de trabalho e, conseqüentemente, permitir às pessoas viverem onde quiserem. Consideram que o teletrabalho diminui os conflitos com os colegas e que as condições de trabalho são melhores, mais confortáveis. No entanto, consideram que o teletrabalho não traz mais aspetos positivos do que negativos para o teletrabalhador e não melhora a qualidade de vida.

Os aspetos positivos que o teletrabalho poderia trazer para a conciliação da vida pessoal e profissional não são identificados, e simultaneamente não são identificados aspetos positivos quanto à motivação, diminuição do cansaço ou stress, ou aumento da produtividade. Pelo contrário estes inquiridos tendem a concordar que o teletrabalho promove o isolamento, prejudica o trabalho em equipa e a comunicação com os colegas, tem conseqüências negativas quanto à saúde mental dos trabalhadores, invasão da privacidade dos trabalhadores, tendo ainda conseqüências negativas quanto à capacidade de desligar do trabalho.

Quadro 27 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo os aspetos positivos e negativos do teletrabalho para a qualidade de vida, saúde, segurança e bem-estar do trabalhador (médias)

	Entusiastas	Prejudicial para o trabalho, carreira e empresas	Prejudicial para a qualidade de vida	Distanciados
O teletrabalho implica menos tempo e menos custos em deslocações	4,49	4,18	4,32	3,22
O teletrabalho aumenta os gastos para o trabalhador com internet, energia, etc.	3,84	4,14	4,2	3,01
O teletrabalho diminui o cansaço	3,67	3,66	2,61	2,73
O teletrabalho aumenta o sentimento de isolamento	3,11	3,94	4,14	3,16
As condições de trabalho em teletrabalho são mais saudáveis e seguras	3,92	3,97	3,13	2,98
As condições de trabalho em teletrabalho são mais confortáveis	4,08	4,12	3,6	3,15
O teletrabalho diminui o stress	3,63	3,47	2,44	2,63
O teletrabalho prejudica a saúde mental dos teletrabalhadores	2,46	3,62	3,76	2,97
O teletrabalho melhora a qualidade de vida	3,92	3,68	2,49	2,69
O teletrabalho aumenta o risco de existência de violência doméstica	2,44	3,52	3,18	2,8
O teletrabalho tem um efeito positivo no equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal	4,04	3,81	2,77	2,82
O teletrabalho permite ter mais tempo para a família	4,17	4,08	3,26	3,06
O teletrabalho aumenta o risco da invasão da privacidade do trabalhador e da sua família	2,78	3,87	3,73	2,78

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Valores máximos positivos    Valores máximos negativos

Por fim, o quarto grupo, denominado por “**Prejudicial o trabalho, carreira e empresas**”, é composto por inquiridos que valorizam um conjunto de aspetos do teletrabalho, novamente mais em torno das questões relacionadas com as vantagens da flexibilidade da gestão do local e do tempo de trabalho (implicar menos tempo e custos, permitir gerir o local de trabalho e viver onde quiserem), mas também vantagens associadas a uma maior autonomia, condições de trabalho, diminuição de conflitos, e maior disponibilidade para a família e equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal, considerando, que de um modo geral, o teletrabalho melhora a qualidade de vida e traz mais aspetos positivos do que negativos.

No entanto, estes mesmos inquiridos são bastante críticos quanto a algumas “facetas” do teletrabalho, apontando um conjunto de desvantagens,

principalmente, o sentimento de isolamento, a invasão da privacidade do trabalhador e da sua família, a tendência para a disponibilidade excessiva do teletrabalhador, o aumento do número de horas de trabalho e a dificuldade em desligar-se, os danos ao nível da comunicação com os colegas, a comunicação com a chefia e o trabalho em equipa. Consideram igualmente que diminui o sentimento de pertença à organização, prejudica o reconhecimento e as oportunidades de carreira/promoção e limita o desenvolvimento profissional, sendo mais difícil para as empresas organizar e supervisionar as tarefas/execução do trabalho e avaliar o desempenho dos trabalhadores em teletrabalho. Apesar de indicarem que o teletrabalho aumenta a produtividade, diminui o *stress* e o cansaço, consideram ainda que é prejudicial para a saúde mental dos trabalhadores, que diminui a concentração e, de alguma forma, a qualidade do serviço prestado. Também são estes inquiridos os que consideram que o teletrabalho torna mais difícil a sindicalização e obtenção de informação sindical.

Quadro 28 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo os aspetos positivos e negativos do teletrabalho sobre as comunicações e relações do trabalhador (médias)

	Entusiastas	Prejudicial para o trabalho, carreira e empresas	Prejudicial para a qualidade de vida	Distanciados
O teletrabalho prejudica a comunicação com os colegas	2,7	3,81	3,88	3,1
O teletrabalho prejudica a comunicação com as chefias	2,46	<b>3,62</b>	3,45	3,01
O teletrabalho prejudica o trabalho em equipa	2,76	<b>3,75</b>	3,74	3,19
O teletrabalho diminui os conflitos com os colegas	3,63	<b>4,03</b>	3,85	3,18
Em teletrabalho é mais difícil obter informação sindical	2,21	<b>3,75</b>	2,77	2,91
O teletrabalho torna mais difícil os trabalhadores sindicalizarem-se	2,27	<b>3,6</b>	2,82	2,89

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Valores máximos positivos    Valores máximos negativos

A análise dos grupos de atitudes em função das propriedades socioprofissionais dos inquiridos permite-nos caracterizar os grupos homogêneos obtidos e as diferentes atitudes face ao teletrabalho.

Quadro 29 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo os aspetos positivos e negativos do teletrabalho para a carreira e desempenho profissional do trabalhador (médias)

	Entusiastas	Prejudicial para o trabalho, carreira e empresas	Prejudicial para a qualidade de vida	Distanciados
O teletrabalho aumenta a motivação para trabalhar	3,7	3,8	2,44	2,8
O teletrabalho aumenta a autonomia na gestão e execução de tarefas	3,98	3,96	3,47	3,03
O teletrabalho diminui a qualidade do serviço prestado	1,95	<b>3,36</b>	2,83	2,57
O teletrabalho aumenta a produtividade	3,53	3,73	2,65	2,74
O teletrabalho diminui a concentração	2,24	<b>3,66</b>	3,36	2,67
A monitorização/avaliação de desempenho deve ser efetuada com base em resultados	4,1	4,04	3,72	3,22
O teletrabalho limita o desenvolvimento profissional	2,3	<b>3,62</b>	3,3	2,8
O teletrabalho prejudica o reconhecimento e as oportunidades de carreira/promoção	2,36	<b>3,74</b>	3,33	2,73
Os trabalhadores em teletrabalho devem ter os mesmos direitos que possuem os trabalhadores que exercem as mesmas atividades nas instalações do empregador	4,44	4,08	4,12	3,41
Os trabalhadores em teletrabalho têm salários inferiores aos trabalhadores que exercem as mesmas atividades nas instalações do empregador	2,28	<b>3,66</b>	2,61	2,61

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Valores máximos positivos    Valores máximos negativos

Desta forma, é de salientar que o grupo dos distanciados é composto maioritariamente por homens, bem como são estes os que têm maior peso no grupo dos inquiridos que consideram que o teletrabalho é prejudicial para o trabalho, carreira e empresas.

Em contrapartida, as mulheres tendem a ser mais entusiastas do teletrabalho, mas também a compor o grupo dos que consideram que o teletrabalho é prejudicial para a qualidade de vida.

Quadro 30 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo o género (%)

	Masculino	Feminino	Total
<b>Entusiastas</b>	29,8	<b>34,3</b>	32,1
<b>Prejudicial para o trabalho, carreira e empresas</b>	<b>23,4</b>	18,9	21,1
<b>Prejudicial para a qualidade de vida</b>	26,3	<b>32,6</b>	29,5
<b>Distanciados</b>	<b>20,5</b>	14,3	17,3
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0

$p \leq 0,01$

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Valores máximos Valores intermédios

Quadro 31 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo o nível de ensino (%)

	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior	Total
<b>Entusiastas</b>	25,3	34,1	<b>50,7</b>	32,1
<b>Prejudicial para o trabalho, carreira e empresas</b>	20,8	20,7	<b>22,9</b>	21,1
<b>Prejudicial para a qualidade de vida</b>	<b>33,1</b>	28,9	18,8	29,5
<b>Distanciados</b>	<b>20,8</b>	16,3	7,6	17,3
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0

$p \leq 0,001$

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Valores máximos Valores intermédios

O nível de ensino e a inserção profissional surgem, como elementos também eles diferenciadores das atitudes e opiniões face ao teletrabalho, polarizando as mesmas. Habilitações literárias superiores e a inserção profissional em profissões altamente qualificadas são sinónimo de valorização do teletrabalho ou de o equacionar enquanto uma possível ameaça à carreira. Em contrapartida, inquiridos com níveis de ensino mais baixos tendem a ser indiferentes ao teletrabalho ou a considerar que este é uma ameaça à qualidade de vida.

Quadro 32 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo a profissão agregada (%)

	Patrões/ proprietários	Quadros superiores, profissões liberais e profissões técnicas, científicas e artísticas	Quadros médios e empregados de escritório	Empregado serviços/ trab. especializado, trabalhadores manuais	Total
Entusiastas	32,9	56,5	39,8	27,6	32,5
Prejudicial para o trabalho, carreira e empresas	26,3	22,2	19,4	20,3	20,9
Prejudicial para a qualidade de vida	27,6	13,9	24,5	32,8	29,4
Distanciados	13,2	7,4	16,3	19,3	17,2
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

$p \leq 0.001$

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Valores máximos    Valores intermédios

A mesma polarização assiste-se em torno de quem esteve ou não em teletrabalho. Quem passou pela experiência é maioritariamente um entusiasta, embora 1/5 considere que pode ser prejudicial para o trabalho, carreira e para as empresas. Por outro lado, quem nunca esteve em teletrabalho, como seria de esperar dada a caracterização anteriormente efetuada da experiência de teletrabalho, tende a considerá-lo prejudicial.

Quadro 33 - Grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho, segundo a experiência de teletrabalho (%)

	Não teletrabalhador	Teletrabalhador R. Obrigatório	Teletrabalhador antes e/ou depois do regime obrigatório	Total
Entusiastas	28,8	39,6	61,3	32,6
Prejudicial para o trabalho, carreira e empresas	21,3	17,0	19,4	20,9
Prejudicial para a qualidade de vida	31,7	26,4	11,8	29,4
Distanciados	18,2	17,0	7,5	17,1
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0

$p \leq 0.001$

Fonte: Inquérito teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura, 2022.

Valores máximos    Valores intermédios

Os **entusiastas** do teletrabalho são deste modo, os inquiridos que já estiveram/estão em teletrabalho, que têm o ensino superior e são quadros superiores, ou profissionais liberais ou têm profissões técnicas, científicas e artísticas, maioritariamente mulheres. Em contrapartida, o grupo dos que consideram o teletrabalho **prejudicial para a qualidade de vida**, apesar de também ser composto maioritariamente por mulheres, estes têm habilitações literárias mais baixas, são empregados dos serviços ou trabalhadores manuais e patrões/ proprietários, que nunca estiveram em teletrabalho, ficando aqui evidente a fratura da experiência e da valorização do teletrabalho. As mulheres que “podem estar “ e estiveram valorizam o teletrabalho, as que não “puderam estar” e não estiveram, vêem-no como uma ameaça à qualidade de vida.

O grupo dos inquiridos que consideram o teletrabalho **prejudicial para o trabalho, carreira e empresas** sendo composto maioritariamente por homens, é mais heterogéneo, incluindo inquiridos com habilitações literárias superiores, mas também um peso significativo de inquiridos com o ensino básico e secundário, com um peso maioritário de quadros superiores, profissões liberais e profissões técnicas, científicas e artísticas, mas também com grande representação dos empregados dos serviços ou trabalhadores manuais e patrões/ proprietários, que tendencialmente nunca tiveram uma experiência de teletrabalho, embora uma parte significativa tenha tido.

Por fim, os **distanciados** são tendencialmente inquiridos homens, que nunca estiveram em teletrabalho, ou que só estiveram durante o regime obrigatório, que são empregados dos serviços ou trabalhadores manuais e patrões/ proprietários, ou quadros médios e empregados de escritório, com níveis de ensino mais baixos.

Quadro 34 - Tabela síntese comparativa dos grupos de atitudes e opiniões face ao teletrabalho

		Entusiastas	Prejudicial para o trabalho, carreira e empresas	Prejudicial para a qualidade de vida	Distanciados
	Percentagem da amostra	32%	21%	30%	17%
Características sociodemográficas	Género sobrerrepresentado	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
	Escalão etário sobrerrepresentado	25-34	35-44 e 18-24	55-66 e 35-44	18-24 e 55-66
	Nível de ensino sobrerrepresentado	Ensino superior	Ensino superior	Ensino básico	Ensino básico
	Grupo de profissões sobrerrepresentado	Quadros superiores e quadros médios	Quadros superiores e Patrões/proprietários	Empregados dos serviços e trabalhadores manuais	Empregados dos serviços e trabalhadores manuais
	Sector sobrerrepresentado	Terciário	Indústria transformadora	Primário e indústria transformadora	Secundário
	Tarefas intelectuais	Sempre ou quase sempre	Sempre ou quase sempre ou frequentemente	Nunca	Nunca
	Tarefas sociais	Frequentemente	Sempre ou quase sempre	Raramente ou nunca	Raramente
	Experiência de teletrabalho	Teletrabalhador antes e depois da pandemia e teletrabalhador em regime obrigatório	Não teletrabalhador	Não teletrabalhador	Não teletrabalhador
Apreciação global	Globalmente, a possibilidade de poder trabalhar na modalidade de teletrabalho traz mais aspetos positivos do que negativos para o trabalhador	+	+	-/+	-/+
Aspetos positivos	O teletrabalho implica menos tempo e menos custos em deslocações	++	+	++	-/+
	O teletrabalho permite que o trabalhador possa gerir o seu local de trabalho	++	+	+	-/+
	As condições de trabalho em teletrabalho são mais confortáveis	+	+	+	-/+
	O teletrabalho aumenta a autonomia na gestão e execução de tarefas	+	+	+	-/+
	O teletrabalho diminui os conflitos com os colegas	+	+	+	-/+
	O teletrabalho aumenta a produtividade	+	+	-/+	-/+
	As condições de trabalho em teletrabalho são mais saudáveis e seguras	+	+	-/+	-/+
	A flexibilidade espacial (local) que o teletrabalho proporciona é positiva	+	+	-/+	-/+

		Entusiastas	Prejudicial para o trabalho, carreira e empresas	Prejudicial para a qualidade de vida	Distanciados
	A flexibilidade temporal (tempo) que o teletrabalho proporciona é positiva	+	+	-/+	-/+
	O teletrabalho permite que o trabalhador possa gerir o seu horário de trabalho	+	+	-/+	-/+
	O teletrabalho permite ter mais tempo para a família	+	+	-/+	-/+
	O teletrabalho tem um efeito positivo no equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal	+	+	-/+	-/+
	O teletrabalho diminui o cansaço	+	+	-	-/+
	O teletrabalho diminui o stress	+	+	-	-/+
	O teletrabalho melhora a qualidade de vida	+	+	-	-/+
	O teletrabalho aumenta a motivação para trabalhar	+	+	-	-/+
Aspetos negativos	Os trabalhadores em teletrabalho têm salários inferiores aos trabalhadores que exercem as mesmas atividades nas instalações do empregador	-	+	-	-
	O teletrabalho diminui a qualidade do serviço prestado	-	+	-/+	-/+
	O teletrabalho prejudica a saúde mental dos teletrabalhadores	-	+	+	-/+
	O teletrabalho diminui a concentração	-	+	-/+	-/+
	O teletrabalho limita o desenvolvimento profissional	-	+	-/+	-/+
	O teletrabalho prejudica o reconhecimento e as oportunidades de carreira/promoção	-	+	-/+	-/+
	O teletrabalho prejudica a comunicação com as chefias	-	+	+	-/+
	O teletrabalho diminui a intensidade/ritmo do trabalho	-	+	-/+	-/+
	Em teletrabalho é mais difícil obter informação sindical	-	+	-/+	-/+
	O teletrabalho torna mais difícil os trabalhadores sindicalizarem-se	-	+	-/+	-/+
	O teletrabalho aumenta o risco de existência de violência doméstica	-	+	-/+	-/+
	Em teletrabalho o número total de horas de trabalho aumenta	-/+	+	-/+	-/+
	Em teletrabalho existe uma tendência para a disponibilidade excessiva do teletrabalhador	-/+	+	+	-/+

		Entusiastas	Prejudicial para o trabalho, carreira e empresas	Prejudicial para a qualidade de vida	Distanciados
	O teletrabalho dificulta a capacidade de desligar-se do trabalho	-/+	+	+	-/+
	O teletrabalho aumenta o sentimento de isolamento	-/+	+	+	-/+
	O teletrabalho aumenta o risco da invasão da privacidade do trabalhador e da sua família	-/+	+	+	-/+
	O teletrabalho prejudica o trabalho em equipa	-/+	+	+	-/+
	O teletrabalho prejudica a comunicação com os colegas	-/+	+	+	-/+
	O teletrabalho aumenta os gastos para o trabalhador com internet, energia, etc.	+	+	+	-/+

Concluindo, neste estudo detetaram-se quatro grandes grupos com visões muito diferenciadas quanto ao teletrabalho:

a) Entusiastas do teletrabalho (32% dos trabalhadores), em que há uma proporção maior face ao universo de mulheres, entre os 25 e os 34 anos, pessoas com ensino superior, quadros superiores e médios, do setor terciário, que executam sempre ou quase sempre tarefas intelectuais e frequentemente tarefas sociais, com experiência de teletrabalho fora do regime obrigatório. Este grupo valoriza os aspetos positivos do teletrabalho e em especial a autonomia dos trabalhadores em teletrabalho e desvaloriza os aspetos negativos do teletrabalho, não tendo receios de que esta forma de trabalhar os prejudique pessoal ou profissionalmente.

b) Trabalhadores com receio de que o teletrabalho seja prejudicial no plano profissional, para as suas carreiras e para as empresas (21% dos trabalhadores), em que estão sobrerrepresentados face ao universo os homens, entre os 35 e os 44 anos, com ensino superior, patrões/ proprietários e quadros superiores, da indústria transformadora, que desempenham frequentemente tarefas intelectuais e sempre ou quase sempre tarefas sociais, sem experiência de teletrabalho. Este grupo considera o teletrabalho globalmente positivo, valoriza os aspetos positivos do teletrabalho, mas dá também importância aos seus aspetos negativos quer para os trabalhadores e suas famílias, quer para as empresas.

c) Trabalhadores com receio de que o teletrabalho seja prejudicial para a qualidade de vida (30% dos trabalhadores). Neste grupo estão sobrerrepresentadas face ao universo as mulheres, as pessoas mais velhas, com ensino básico, os empregados dos serviços e os trabalhadores da produção, que nunca executam tarefas intelectuais e raramente ou nunca desempenham tarefas sociais, sem experiência de teletrabalho. A sua posição global perante o teletrabalho não é marcadamente positiva nem negativa, hesitam também sobre os efeitos positivos do teletrabalho, discordam de que esta forma de trabalho traga benefícios na qualidade de vida, na motivação ou no stress e concordam que gere disponibilidade excessiva do trabalhador, isolamento face aos colegas e invasão da privacidade.

d) Trabalhadores para quem o teletrabalho é um fenómeno distante (17% dos trabalhadores) e que perante ele não têm uma posição firme no sentido positivo ou negativo, ou seja, não valorizando especialmente nem aspetos positivos nem aspetos negativos. Estes são tendencialmente homens, ou mais novos (18-24 anos) ou mais velhos (55-66 anos), como o ensino básico, empregados dos serviços e trabalhadores da produção do sector secundário que nunca desempenham tarefas intelectuais e que raramente desempenham tarefas sociais.

## 4. O teletrabalho, as suas vantagens e riscos e a ação sindical

A crise da pandemia COVID 19 veio demonstrar que perante grandes desafios e ruturas, o aproveitamento das tecnologias digitais e do teletrabalho podem aumentar expressivamente a resiliência das sociedades e das empresas. No entanto, essas medidas de adaptação podem ter efeitos profundos nas condições de trabalho, na organização do trabalho e na carga de trabalho. As políticas de adaptação devem abranger uma reflexão mais aprofundada sobre estes novos elementos. Estes temas devem ser abordados e discutidos em futuros enquadramentos políticos, de modo a evitar que os trabalhadores tenham de se adaptar de uma forma que pode ser prejudicial para a sua saúde e segurança, para o seu nível de *stress* e para o seu equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.<sup>20</sup>

A Confederação Europeia de Sindicatos (CES) defende um conjunto de requisitos fundamentais para o sucesso do teletrabalho suportados na construção de uma base de confiança sólida assente num acordo com a força de trabalho por meio de acordos coletivos que garantam:

- 1) Direito de Escolha - Os trabalhadores devem ter maior escolha ao teletrabalho e um direito claro de retorno ao local de trabalho após o fim da pandemia COVID 19.
- 2) Garantir Igualdade de Salário e Tratamento para os Teletrabalhadores – Evitar tentativas inaceitáveis de empregadores sem carácter de tentar pagar menos ou ignorar os teletrabalhadores para promoção.
- 3) O empregador deve suportar os pagamentos de apoio ao teletrabalho aos trabalhadores para garantir que o trabalhador não suporta os custos de equipamentos e custos de funcionamento.
- 4) Fim da vigilância invasiva da privacidade - os trabalhadores necessitam de ter conhecimento da mesma e, além disso, a vigilância não deve ser excessiva e os trabalhadores devem sempre poder desligá-la.

---

<sup>20</sup> <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-new-eu-adaptation-climate-change-strategy-world-work>

- 5) Medidas para garantir que o direito a desligar dos trabalhadores seja genuíno.
- 6) Saúde e Segurança - incluindo proteção contra assédio on-line, ergonomia, organização do trabalho, metas e exigências e software, além de violência doméstica, devem ser incluídos na avaliação de risco no teletrabalho.<sup>21</sup>

A CES defende um conjunto de prioridades no seu quadro de ação que se focam em 4 pilares essenciais: igualdade de género; condições de acesso ao teletrabalho; direitos e políticas laborais e saúde e segurança no trabalho.

Figura 31 – Pilares de atuação CES



#### 4.1. Igualdade de Género

- **Ratificação da Convenção de Istambul - Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica.**

No que toca à igualdade de género, a CES defende inequivocamente a ratificação imediata da Convenção de Istambul por parte da União Europeia e

<sup>21</sup> <https://www.etuc.org/en/document/key-note-speech-7th-barbara-prammer-symposium-gender-sensitive-covi-19-responses>

dos seus Estados membros, que remete para a Prevenção e Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica.<sup>22</sup>

Portugal ratificou esta convenção em 2013, tendo entrado em vigor em 2014.

- **Eliminar as disparidades salariais entre género lutando por uma transparência salarial;**

A maioria dos trabalhadores essenciais que enfrentam a COVID 19 na linha de frente, como é o caso dos cuidadores, os serviços de limpeza e o front office são maioritariamente mulheres. O valor do seu trabalho necessita de ser devidamente avaliado, valorizado e refletido nos seus recibos de rendimentos, implementando medidas que garantam a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.

Segundo a CES, as disparidades salariais entre homens e mulheres devem ser acompanhadas, juntamente com medidas vinculativas que promovam a transparência salarial, a implementação do princípio de remuneração igual para trabalho de igual valor e salários justos para setores altamente feminizados. Neste sentido, não têm sido reconhecido o impacto do teletrabalho nas mulheres, especialmente à luz do confinamento e/ou encerramento das escolas e a sobrecarga de tarefas domésticas.<sup>23</sup>

A CES exige uma legislação melhorada, incluindo a Diretiva sobre Salários Mínimos Adequados e a Diretiva da UE sobre Transparência Salarial para garantir a igualdade salarial, incluindo a obrigação dos empregadores de negociar coletivamente medidas para reduzir as disparidades salariais.<sup>24</sup>

Segundo a CIG, em Portugal, embora tenha vindo a diminuir nos últimos anos, as disparidades salariais de género, dados mais recentes apontam para uma disparidade entre homens e mulheres, em 2019, de 14 %, o que corresponde a uma perda de 51 dias de trabalho remunerado para as mulheres, por ano.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> <https://www.etuc.org/en/document/etuc-women-workers-manifesto-equality-recovery>

<sup>23</sup> <https://www.etuc.org/en/document/annex-2-general-secretary-communication-item-5-etuc-assessment-european-semester-autumn>

<sup>24</sup> <https://www.etuc.org/en/document/etuc-women-workers-manifesto-equality-recovery>

<sup>25</sup> <https://www.cig.gov.pt/2021/11/dia-nacional-da-igualdade-salarial-demonstracao-assimetrias-ainda-existentis/>

- **Proteção extra para mulheres em teletrabalho (Contra a Violência e Assédio no Trabalho);**

A CES defende que as mulheres que trabalham na linha de frente da pandemia covid-19, principalmente cuidadoras, trabalhadores de transportes, assistentes de lojas e serviços de limpeza, enfrentaram um aumento no abuso/assédio pessoal durante a crise. A maior parte do assédio no local de trabalho enfrentado pelas mulheres nos dias de hoje, passou a ser pela via *on-line* durante o confinamento, facilitado por ferramentas de monitorização intrusivas usadas por muitas empresas. Esta exigência da CES vai de encontro a defesa da Ratificação 190º da OIT, abordada num tópico mais à frente.

O Código do Trabalho Português não prevê especificamente uma proteção extra para mulheres em teletrabalho, mas prevê no Artigo 29.º a proibição de qualquer tipo de comportamento de violência ou prática de assédio e discriminação, constituindo uma “constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei”.

A Agenda para o Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho é uma proposta de lei aprovada pelo Governo que contempla um conjunto de medidas legislativas com objetivos considerados prioritários no mercado de trabalho face aos desafios identificados durante a pandemia por COVID 19. Nesta matéria, a agenda prevê “reforçar os direitos, o controlo e combater a informalidade no setor do trabalho doméstico, na esmagadora maioria prestado por mulheres, através de maior uniformização das regras com o Código do Trabalho, como por exemplo no que se reporta ao pagamento do subsídio de Natal e ao limite máximo do período normal de trabalho.”<sup>26</sup>

## 4.2 Condições de acesso ao teletrabalho

- **Direito a desligar;**

---

<sup>26</sup> Agenda para o Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho, República Portuguesa (MTSSS).

A CES defende que os empregadores devem respeitar o direito a desligar dos seus trabalhadores e os Estados-membros devem consagrá-lo na legislação nacional.<sup>27</sup> Da mesma forma que, as pessoas que trabalham em casa detêm rigorosamente os mesmos direitos que teriam se estivessem a trabalhar no escritório, sendo assim necessário garantir que este princípio é cumprido. Do mesmo modo, o tempo durante o qual um trabalhador está disponível ou ao alcance do empregador é o tempo de trabalho e assegurando que o direito a desligar não está apenas relacionado ao tempo de trabalho, mas também à carga de trabalho e à avaliação da carga de trabalho.<sup>28</sup>

No entanto, a CES apela a uma diretiva da UE sobre o direito de desligar e a sua aplicação, lembrando ao mesmo tempo que os parceiros sociais têm a possibilidade de negociar um acordo vinculativo.<sup>29</sup>

Em Portugal, o Presidente da República promulgou o decreto aprovado a 5 de novembro de 2021 na Assembleia da República, que altera o regime do teletrabalho, com modificações ao Código do Trabalho, passando a prever, desde então, o direito a desligar dos trabalhadores no período de descanso, durante o qual os empregadores estão impedidos de contactar o trabalhador, salvo situações de força maior. Este direito está contemplado no Artigo 199.º A (também no Artigo 169º - B, Deveres Especiais), do Código do Trabalho, onde indica o dever de abstenção de contacto no período de descanso, salvo exceções previstas, constituindo uma contraordenação grave a violação do mesmo nos termos da lei.

- **Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal;**

Durante a pandemia da COVID 19, a CES aponta que as mulheres estão a fazer a maior parte do trabalho de cuidados e desta forma, apela a uma transposição ambiciosa da Diretiva sobre o equilíbrio entre a vida profissional e

---

<sup>27</sup> <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-right-disconnect>

<sup>28</sup> <https://www.etuc.org/en/pressrelease/lockdown-shows-urgent-need-workers-have-right-disconnect>

<sup>29</sup> <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-assessment-action-plan-implementing-epsr-roadmap-eu-social-summit-porto>

a vida pessoal, uma garantia do direito de desligar e de melhorar os acordos de teletrabalho.<sup>30</sup>

Em Portugal, o Código do Trabalho prevê através do Artigo 170.º, o empregador deve proporcionar boas condições de trabalho aos seus trabalhadores, tanto ao nível físico como psíquico e respeitar a privacidade e os tempos de descanso e repouso da família destes. Todavia, quando o teletrabalho é realizado fora da empresa, “a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.”

Neste assunto, a Agenda para o Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho contempla um eixo destinado a melhorar a conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar, contendo as seguintes medidas:

“47. Reforço dos incentivos à partilha entre homens e mulheres no gozo das licenças parentais, designadamente através da majoração progressiva do valor dos subsídios;”

“48. Incentivo ao acompanhamento dos filhos com articulação de licenças e trabalho a tempo parcial, garantindo assim que esta nova modalidade não agrava as assimetrias de género, designadamente no tempo de afastamento do mercado de trabalho e nos rendimentos de mulheres e homens, com a possibilidade de gozo da licença parental a partir dos 120 dias a tempo parcial e ainda a possibilidade de os progenitores poderem dobrar o tempo da licença se trabalharem metade do tempo completo a partir do 5.º mês inclusive, com a correspondente redução do subsídio;”

“53. Fazer depender de autorização expressa dos trabalhadores a aplicação de regimes de adaptabilidade de horários de trabalho e bancos de horas a trabalhadores com filhos menores até 6 anos ou filhos com deficiência ou doença crónica, nomeadamente quando se demonstre impossibilidade de outro progenitor assegurar o acompanhamento da criança, podendo esta

---

<sup>30</sup> <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-right-disconnect> - <https://www.etuc.org/en/pressrelease/lockdown-shows-urgent-need-workers-have-right-disconnect>

possibilidade ser ajustada às realidades setoriais e empresariais apenas através de negociação coletiva de base setorial ou empresarial;"

"54. Alargar aos trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 8 anos de idade ou filhos com deficiência ou doença crónica o direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, condicionado a partilha entre homens e mulheres e quando compatível com as funções."<sup>31</sup>

- **Pagamentos de apoio ao teletrabalho;**

A CES reitera que os pagamentos de apoio ao teletrabalho devem estar a cargo do empregador, disponibilizando assim todas as ferramentas de trabalho ou através do pagamento das mesmas, de modo a garantir que o trabalhador não suporta os custos de equipamentos e custos de funcionamento do seu trabalho.<sup>32</sup>

No contexto português, o Código do Trabalho prevê no Artigo 168.º, a responsabilidade do empregador pela disponibilização direta ou adquiridos pelo trabalhador de materiais, equipamentos e sistemas indispensáveis à realização do trabalho e "à interação do trabalhador-empregador", incluindo todas as despesas adicionais comprovadas (acréscimos de custos de energia, rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível, custos de manutenção de equipamentos).

- **Direito de Escolha entre o teletrabalho e o retorno ao local de trabalho após a pandemia;**

A CES defende que os trabalhadores devem ter o direito de escolha entre o teletrabalho e um direito claro de retorno ao local de trabalho após o fim da pandemia covid-19.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Agenda para o Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho, República Portuguesa (MTSSS).

<sup>32</sup> <https://www.etuc.org/en/document/key-note-speech-7th-barbara-prammer-symposium-gender-sensitive-covi-19-responses>

<sup>33</sup> <https://www.etuc.org/en/document/key-note-speech-7th-barbara-prammer-symposium-gender-sensitive-covi-19-responses>

Em Portugal não foi prevista nenhuma transição que permita o direito ao teletrabalho, mas foi aprovada uma nova legislação que estipula quais são as condições em que há o direito de escolha, previstas no Artigo 166º A, do Código do Trabalho. O fim da legislação não garantiu o regime de escolha, terminando o regime de exceção aplica-se o regime geral de teletrabalho.

O trabalhador pode requerer o direito a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho quando esta é compatível nas seguintes situações: - com um filho até aos 3 anos de idade, podendo ser estendido até aos 8 anos em algumas exceções ("ambos os progenitores reúnem condições para o exercício do teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses"; famílias monoparentais, ou situações em apenas um dos progenitores reúne condições para o exercício do teletrabalho); - o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal. (Artigo 166º A, Código do Trabalho)

Da mesma forma que, o empregador fica impedido de se opor ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores, podendo apenas opor-se nas situações em que as condições acima referidas não estejam reunidas. (Artigo 166º A, Código do Trabalho)

- **Garantir a igualdade de salário e tratamento para teletrabalhadores;**

A CES considera imprescindível garantir a igualdade de salário e tratamento para os teletrabalhadores, evitando tentativas inaceitáveis de empregadores sem escrúpulos de procurar pagar menos ou ignorar os teletrabalhadores para promoção.<sup>34</sup>

No contexto português, o Código do Trabalho prevê no Artigo 169.º que, um teletrabalhador possui os mesmos direitos e deveres que os demais trabalhadores da empresa, com a mesma categoria ou com uma função idêntica, "nomeadamente no que se refere à formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de

---

<sup>34</sup> <https://www.etuc.org/en/document/key-note-speech-7th-barbara-prammer-symposium-gender-sensitive-covi-19-responses>

trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores".

Da mesma forma, o Código do Trabalho prevê no Artigo 23.º - Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação:

"c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

d) Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado."

### 4.3 Saúde e Segurança

- **Ratificação da Convenção 190 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho;**

A Convenção nº 190 da OIT aborda a problemática da proteção contra todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho. Esta Convenção baseia-se num conceito amplo do 'mundo do trabalho' que atualmente nem sempre ocorre num local de trabalho físico. Por exemplo, abrange a violência e o assédio ocorridos durante viagens relacionadas ao trabalho, ao ir e voltar do trabalho, em alojamentos/instalações fornecidas pelo empregador ou por meio de comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas habilitadas por tecnologias de informação e comunicação.<sup>35</sup>

O primeiro tratado internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho entrou em vigor a 25 de junho de 2021 – dois anos após ter sido adotado pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT) da OIT. Até ao momento, está em vigor em apenas 3 países (Fiji, Namíbia e Uruguai). Entrará em vigor 2022, na Argentina, Equador, Grécia, Itália, Maurícia, Somália, África do Sul e Uruguai. Portugal ainda não ratificou esta Convenção.

---

<sup>35</sup> <https://www.etuc.org/en/document/etuc-women-workers-manifesto-equality-recovery>

- **Fim da vigilância invasiva da privacidade; (Monotorização de Tecnologia)**

A CES defende que se deve confiar um papel aos parceiros sociais, bem como às autoridades de supervisão da proteção de dados, para garantir que quaisquer ferramentas de vigilância/monitorização sejam utilizadas apenas quando necessário e de forma proporcional, a fim de garantir o direito à privacidade e à proteção de dados dos trabalhadores.<sup>36</sup>

A CES exige o fim da vigilância invasiva da privacidade, onde os trabalhadores necessitam de ter conhecimento da mesma e, além disso, esta não deve ser excessiva e deve sempre haver a possibilidade de desligá-la.<sup>37</sup>

Em Portugal, o Código do Trabalho prevê através do Artigo 20.º, a proibição do empregador utilizar qualquer tipo de instrumento de vigilância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador. Em casos de vigilância, o empregador informa o trabalhador da sua existência e finalidade, sinalizando as zonas de gravação de imagem e som.

Do mesmo modo, o Artigo 169.º B do Código do Trabalho prevê o dever de informação ao trabalhador, sempre que necessário, “acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade.”

O Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) prevê no Artigo 28º, “as imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distância, nos termos previstos no Artigo 20.º do Código do Trabalho, só podem ser utilizados no âmbito do processo penal.”

As Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho, da Comissão de Proteção de Dados preveem que, em teletrabalho não existe qualquer distância, disposição legal que regule o controlo adequando-se assim a regra geral de proibição de utilização de meios de vigilância à distância, com

---

<sup>36</sup> <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-right-disconnect>

<sup>37</sup> <https://www.etuc.org/en/document/key-note-speech-7th-barbara-prammer-symposium-gender-sensitive-covi-19-responses>

o objetivo de fiscalizar o trabalhador e o seu desempenho profissional sendo plenamente aplicável à realidade de teletrabalho.

Segundo esse documento, os recursos tecnológicos para monitorização e controlo à distância do desempenho do trabalhador não são permitidos. Os exemplos mais frequentes são os softwares de monitorização de atividade (ex. TimeDoctor, Hubstaff, Timing, ManicTime, TimeCamp, Toggl, Harvest) que, para além do controlarem o tempo de trabalho e de inatividade, registam o histórico das páginas de Internet visitadas, a localização do terminal a todo o momento, as utilizações dos dispositivos periféricos (teclado e rato), executam capturas de ecrã do ambiente de trabalho, observam e assinalam quando se abre uma aplicação, controlam e registam o documento em que se está a trabalhar e o respetivo tempo gasto em cada tarefa. Da mesma forma, não é permitido impor ao trabalhador que mantenha a câmara de vídeo constantemente ligada, nem, em princípio, será de permitir a hipótese de gravação de reuniões à distância ou teleconferências entre o empregador (ou dirigentes) e os trabalhadores.

“Portanto, estas ferramentas devem estar desenhadas de acordo com os princípios da privacidade desde a conceção e por defeito, não recolhendo mais informação do que a necessária para a prossecução daquela finalidade. Não dispondo de tais ferramentas, excepcionalmente é legítimo ao empregador fixar a obrigação de envio de email, SMS ou qualquer outro modo similar que lhe permita, para além de controlar a disponibilidade do trabalhador e os tempos de trabalho, demonstrar que não foram ultrapassados os tempos máximos de trabalho permitidos por lei.”<sup>38</sup>

- **Elaborar políticas para proteger os trabalhadores de riscos de saúde e psicossociais;**

A CES considera que a abordagem da Comissão Europeia sobre Riscos Psicossociais e Distúrbios Músculo-esqueléticos (DMEs) não é suficientemente ambiciosa. A CES tem pedido uma diretiva da UE sobre os DMEs relacionados ao trabalho e continuará a apoiar a plataforma Eurocadres – CES EndStres.UE.

---

<sup>38</sup> Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho, Comissão Nacional de Proteção de Dados.

Esta questão tornou-se mais urgente durante a pandemia devido ao aumento significativo do teletrabalho e do trabalho a partir de casa, que teve impacto nos DMEs. As mulheres trabalhadoras são mais sujeitas a DMEs e, portanto, é necessária uma dimensão de género na avaliação, prevenção e tratamento dessas doenças. O bem-estar dos trabalhadores é um aspeto importante do acordo, com os empregadores - em consulta com os sindicatos - obrigados a elaborar políticas para proteger os teletrabalhadores de riscos de saúde e psicossociais e manter "links" de comunicação para combater problemas de isolamento, por exemplo, organizar momentos de regresso ao escritório.<sup>39</sup>

Em Portugal, o Código do Trabalho prevê no Artigo 170º A "2 - O empregador organiza em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente cumprindo as medidas previstas no Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/270/CEE, do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor." e "3 - No quadro da responsabilidade a que se refere o número anterior, o empregador promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas."

---

<sup>39</sup> <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>

## 4.4 Direitos e Políticas Laborais

- **Reduzir os contratos precários;**

A CES considera que é necessária uma resposta política mais forte para reduzir a precariedade, como os contratos a tempo parcial e temporários involuntários, especialmente entre os trabalhadores jovens.<sup>40</sup>

A Agenda para o Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho estabelece um eixo de combater o recurso abusivo ao trabalho temporário, elencando um conjunto de medidas para mitigar o efeito da precariedade, que passam por reforçar as regras sobre sucessão de contratos de utilização, nomeadamente para impedir celebração de novos contratos de utilização com sociedades em relação de domínio ou grupo, ou que mantenha estruturas organizativas comuns com a do empregador.

“2. Estabelecer que, em caso de celebração ou renovação de contrato de utilização com empresa de trabalho temporário (ETT) não licenciada, a integração é feita com contrato sem termo, na empresa utilizadora, salvo declaração expressa do trabalhador para que seja na empresa de trabalho temporário;”

“3. Consagrar obrigatoriedade de celebrar contrato por tempo indeterminado para cedência temporária entre a ETT e o trabalhador sempre que este seja cedido ao abrigo de sucessivos contratos com diferentes utilizadores por mais do que quatro anos, duração máxima legalmente prevista para a contratação a termo;”

“4. Tornar mais rigorosas as regras para renovação dos contratos de trabalho temporário, aproximando-as dos contratos a termo, estabelecendo como limite quatro renovações;”<sup>41</sup>

- **Fomentar a igualdade de tratamento entre trabalhadores móveis e migrantes;**

---

<sup>40</sup> <https://www.etuc.org/en/document/annex-2-general-secretary-communication-item-5-etuc-assessment-european-semester-autumn>

<sup>41</sup> Agenda para o Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho, República Portuguesa (MTSSS).

A CES considera que os princípios orientadores de qualquer medida tomada devem ser a saúde e segurança de todos os trabalhadores, o respeito por todas as condições de trabalho em vigor, bem como a sua aplicação efetiva, a igualdade de tratamento entre os trabalhadores locais e transfronteiriços, ao mesmo tempo reconhecendo a situação particularmente vulnerável dos trabalhadores móveis devido à pandemia covid-19.<sup>42</sup>

Os trabalhadores migrantes estão, na maioria dos casos, sobre representados em determinados setores que sofrem mais impactos em tempos de crise (trabalho doméstico e hotelaria), enfrentando simultaneamente mais riscos associados à saúde, uma vez que realizam atividades essenciais, como por exemplo cuidados de saúde, agricultura e de transformação agroalimentar. É reconhecido inequivocamente que os trabalhadores migrantes contribuem de forma expressiva para o desenvolvimento económico e social. Contudo, suportam adversidades específicas no acesso à proteção social, englobando a segurança dos rendimentos e os cuidados médicos de saúde e, tornando-os mais expostos aos choques socioeconómicos e de saúde provocados pela pandemia COVID 19.<sup>43</sup>

Na Agenda para o Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho, o Governo delineou como prioridade a promoção e simplificação da administração pública em matérias laborais.

“66. Instituir a comunicação automática da contratação de trabalhadores estrangeiros pela Segurança Social à Autoridade para as Condições de Trabalho, eliminando a obrigatoriedade de comunicação por parte das empresas à ACT de contratação e cessação de contratos com estes trabalhadores;”

“67. Implementar a comunicação única de admissão de trabalhadores à segurança social e aos fundos de compensação do trabalho;”

---

<sup>42</sup> <https://www.etuc.org/en/document/etuc-comments-european-commission-guidelines-free-movement-workers-during-covid-19>

<sup>43</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_758712.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_758712.pdf)

“68. Reforçar a transição digital na Segurança Social, através de alteração de paradigma no relacionamento com os cidadãos e empresas e otimização do ciclo contributivo.”<sup>44</sup>

- **Fortalecer o Diálogo Social e aumentar a representação sindical;**

O diálogo social é um pré-requisito fundamental para o trabalho digno e salários justos. Nos países onde as instituições de relações laborais são fortes e onde o diálogo social se encontra bem estabelecido, a situação económica, social e laboral é mais favorável e resiliente em situações de crise. Em toda a Europa, os sindicatos provaram que as soluções negociadas pelo Diálogo Social para responder à COVID 19 são a forma mais eficaz e sustentável de salvar empregos, salvar vidas, e poupar rendimentos. Os países com um diálogo social forte são também os mais competitivos da Europa e a CES apela a uma ação para reforçar o diálogo social como ingrediente principal da economia social de mercado.

Nesta lógica, a CES destaca a importância de garantir que os trabalhadores, incluindo os que são representantes sindicais/trabalhadores, que utilizam as medidas/instrumentos para aplicar e fazer valer o seu direito de desligar não corram o risco de consequências adversas, como despedimento ou outras medidas de retaliação, garantindo assim que os trabalhadores e os seus sindicatos/representantes dos trabalhadores tenham acesso adequado e rápido aos processos judiciais e administrativos contra qualquer tratamento desfavorável resultante do seu (procurar) exercer ou fazer cumprir todos os direitos previstos na presente diretiva. Na mesma linha defende mais apoio aos sindicatos para que possam liderar a luta pela igualdade de género.<sup>45</sup>

A CES pretende uma maior envolvimento e cooperação entre empregadores e sindicatos, com o intuito de atualizar políticas da empresa, tendo em conta as novas realidades da COVID 19, prevenindo a violência e o assédio no trabalho.

Em Portugal, o Código do Trabalho prevê no Artigo 169º, o direito à participação presencial em reuniões que se realizem no local de trabalho, por meio de convocação das comissões sindicais e intersindicais ou da comissão de

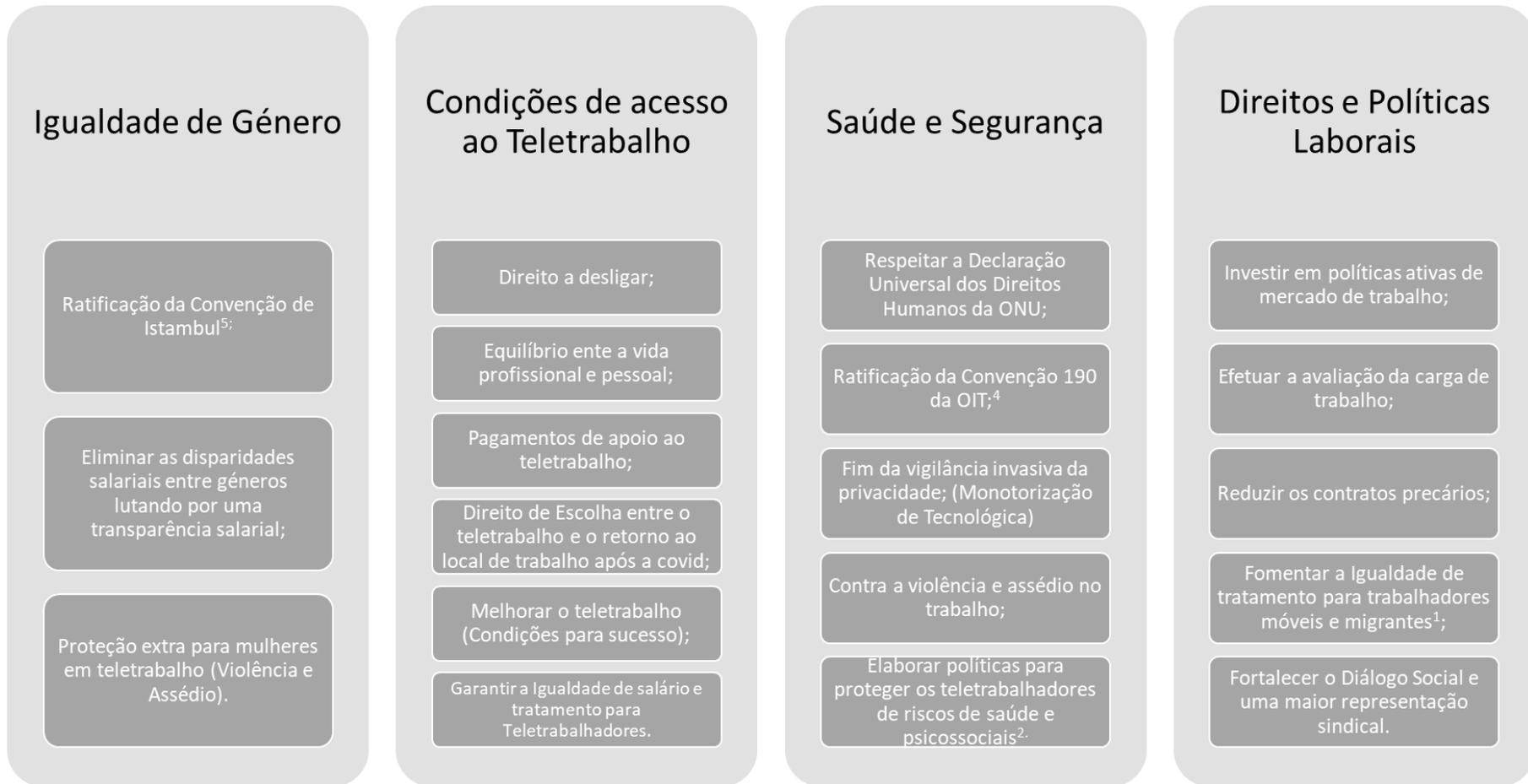
---

<sup>44</sup> Agenda para o Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho, República Portuguesa (MTSSS).

<sup>45</sup> <https://www.etuc.org/en/document/negotiating-fair-future-reinforcing-role-social-dialogue-resolution>

trabalhadores. Os trabalhadores possuem o direito de candidatura e integração a estruturas de representação coletiva e à utilização das TIC afetas à prestação de trabalho para participar em reuniões promovidas no local de trabalho por estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e para comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho.

Figura 32 – Quadro resumo dos pilares de atuação e exigências da CES. Igualdade de Género



1 Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica;

2 Sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019);

3 Riscos psicossociais e distúrbios músculo-esqueléticos;

4 Mobilidade Laboral.

## 5. Desafios do teletrabalho à ação sindical

Antes da pandemia o teletrabalho era residual no sistema de emprego português. Ao nível europeu havia já sido celebrado em 2002 um Acordo-Quadro, subscrito pelos parceiros sociais europeus (CES, UNICE/UEAPME e CEEP), refletido no regime jurídico português desde o Código do trabalho de 2003.

A pandemia e as medidas de confinamento, que incluíram a instituição temporária de um regime de teletrabalho obrigatório impulsionaram mudanças significativas. No plano do ordenamento jurídico, a Assembleia da República procurou adaptar a legislação à nova realidade, com a adoção da Lei N° 83/21, de 6 de dezembro. Mas é ainda pouco conhecido o impacto da nova situação na vida dos trabalhadores e o tipo de desafios que coloca aos sindicatos.

Este estudo procura reduzir esta lacuna, estudando a incidência e as atitudes dos trabalhadores face ao teletrabalho.

O teletrabalho, mesmo após a pandemia e o recurso ao regime de obrigatoriedade que contribuiu para um certo aumento e diversificação dos trabalhadores abrangidos, continua a ser uma modalidade de trabalho confinada a segmentos específicos de trabalhadores – jovens, com ensino secundário ou superior, quadros superiores e quadros médios, que desempenham tarefas intelectuais ou sociais, de áreas principalmente urbanas e que trabalham no sector terciário, existindo claramente uma nova fratura entre trabalhadores na relação com o teletrabalho.

Neste estudo apenas 15% dos trabalhadores já estiveram em teletrabalho e um terço desses apenas teve esta experiência durante o regime obrigatório.

A natureza do contacto com o teletrabalho molda atitudes diferentes dos trabalhadores face a esta alternativa de prestação de trabalho.

Quem nunca esteve em teletrabalho não pretende estar, e quem teve uma experiência negativa durante o regime obrigatório, não pretende organizar o seu trabalho no futuro desta forma, nem a valoriza positivamente.

Numa avaliação global das atitudes, ficou visível uma clara fratura e segmentação de opiniões, face a aspetos relacionados com o teletrabalho,

entre teletrabalhadores com experiência fora do regime obrigatório, teletrabalhadores apenas com experiência no regime obrigatório e não teletrabalhadores.

Em termos de aspetos positivos ou negativos do teletrabalho para o trabalhador os não teletrabalhadores tendem a ter uma visão menos otimista que quem teve alguma experiência de teletrabalho em temáticas relacionadas com a gestão do horário de trabalho e com a diminuição da intensidade/ritmo de trabalho em teletrabalho.

O mesmo acontece no que se refere a aspetos positivos ou negativos do teletrabalho para as comunicações e relações do trabalhador. Quem nunca esteve em teletrabalho manifesta uma opinião menos positiva em aspetos relacionados com a comunicação com os colegas e com o trabalho de equipa em teletrabalho.

As diferenças de opinião visíveis nos aspetos positivos ou negativos do teletrabalho para a carreira e desempenho profissional do trabalhador revelam uma fratura com fronteira num ponto diferente das anteriores. Os indivíduos não teletrabalhadores e os teletrabalhadores do regime obrigatório, tendem a ter uma opinião mais pessimista em temas relacionados com o teletrabalho prejudicar o reconhecimento e as oportunidades de promoção/carreira, na limitação do desenvolvimento profissional, no aumento da concentração e na diminuição do serviço prestado.

A mesma linha de diferenças de opinião são observadas em aspetos positivos ou negativos do teletrabalho para a saúde, segurança e bem-estar do trabalhador, dado que os indivíduos não teletrabalhadores e teletrabalhadores do regime obrigatório manifestam uma visão mais pessimista sobre o teletrabalho do que os que têm experiência de teletrabalho fora do regime obrigatório, em questões relacionadas com o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar e o aumento do risco de invasão da privacidade.

No que toca aos aspetos positivos ou negativos do teletrabalho para o contexto de trabalho, importa dar nota de que indivíduos não teletrabalhadores e teletrabalhadores em regime obrigatório tendem a ter um posicionamento mais pessimista sobre o teletrabalho, em temas relacionados com o sentimento de

pertença à organização, a organização e supervisão do trabalho/tarefas e ainda na avaliação do desempenho dos trabalhadores.

Por último, em aspetos positivos ou negativos do teletrabalho para a sociedade, os teletrabalhadores tendem a ter uma opinião mais positiva que os restantes quanto à capacidade de o teletrabalho facilitar o processo de obtenção de um emprego a pessoas de minorias étnicas e na capacidade de o teletrabalho reduzir os níveis de poluição.

Na consideração da questão do teletrabalho na ação sindical haverá que ter em conta que há visões muito diferenciadas entre trabalhadores quanto ao teletrabalho. Neste estudo detetámos quatro grandes grupos:

- a) Entusiastas do teletrabalho (32% dos trabalhadores), em que há uma proporção maior face ao universo de mulheres, pessoas com ensino superior, quadros superiores e médios, com experiência de teletrabalho fora do regime obrigatório. Este grupo valoriza os aspetos positivos do teletrabalho e em especial a autonomia dos trabalhadores em teletrabalho e desvaloriza os aspetos negativos do teletrabalho, não tendo receios de que esta forma de trabalhar os prejudique pessoal ou profissionalmente.
- b) Trabalhadores com receio de que o teletrabalho seja prejudicial no plano profissional, para as suas carreiras e para as empresas (21% dos trabalhadores), em que estão sobrerrepresentados face ao universo os homens, com ensino superior, quadros superiores e patrões/ proprietários e, sem experiência de teletrabalho. Este grupo considera o teletrabalho globalmente positivo, valoriza os aspetos positivos do teletrabalho, mas dá também importância aos seus aspetos negativos quer para os trabalhadores e suas famílias, quer para as empresas.
- c) Trabalhadores com receio de que o teletrabalho seja prejudicial para a qualidade de vida (30% dos trabalhadores). Neste grupo estão sobrerrepresentadas face ao universo as mulheres, as pessoas com ensino básico, os empregados dos serviços e os trabalhadores da produção, sem experiência de teletrabalho. A sua posição global perante o teletrabalho não é marcadamente positiva nem negativa, hesitam também sobre os efeitos positivos do teletrabalho, discordam de que

esta forma de trabalho traga benefícios na qualidade de vida, na motivação ou no *stress* e concordam que gere disponibilidade excessiva do trabalhador, isolamento face aos colegas e invasão da privacidade.

- d) Trabalhadores para quem o teletrabalho é um fenómeno distante (17% dos trabalhadores) e que perante ele não têm uma posição firme no sentido positivo ou negativo, não valorizando especialmente nem aspetos positivos nem aspetos negativos.

Considerando as várias exigências elencados nos documentos estratégicos da CES e da UGT, com base nas respostas dadas ao questionário do estudo, assinalamos um conjunto de desafios/caminhos a seguir.

Desde logo, é importante que os trabalhadores estejam mais informados sobre a realidade do teletrabalho, para que possam ter opiniões informadas e sólidas face às suas vantagens e riscos.

No que respeita às Condições de Teletrabalho, evidenciamos que 38% dos inquiridos assinalou a dificuldade de se desligar do trabalho. Nesta lógica, embora já consagrado no Código do Trabalho (art. 199º), torna-se crucial assegurar o direito a desligar, a sua fiscalização e execução, na procura do garante do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Simultaneamente, apesar da grande maioria dos teletrabalhadores ter tido acesso a diversos apoios, um conjunto significativo não teve, sendo este um desafio, a par da necessidade de assegurar que os trabalhadores não suportam despesas adicionais com o teletrabalho, melhorando assim as condições de trabalho a estes trabalhadores. Os dados demonstram que uma larga maioria dos inquiridos, defende o garante de igualdade de salário e de tratamento para teletrabalhadores, considera que em teletrabalho aumentam os custos do teletrabalhador e defende que a entidade empregadora deve compensar o teletrabalhador das despesas adicionais. Demonstram igualmente que apenas metade dos inquiridos teve direito a compensação dos custos, sendo expectável que com a alteração do código de trabalho e as novas regras introduzidas pelo art. 168º, que ditam que “o empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à

realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador"<sup>46</sup>, ficando obrigado a pagar aos trabalhadores as despesas adicionais relacionadas com o teletrabalho, esta situação se atenua.

Neste âmbito, a revisão da literatura efetuada salienta que para se potenciar os benefícios do teletrabalho e melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores envolvidos, é fundamental desenvolver iniciativas de formação e sensibilização tanto para trabalhadores como para gestores, nomeadamente em áreas relacionadas com a utilização eficaz das TIC's para trabalhar à distância e como gerir eficazmente a flexibilidade proporcionada por este acordo (Eurofound & ILO, 2017).

Esta é igualmente uma preocupação da UGT que, na sua *Política Reivindicativa 2022-2023*, defende a "organização do tempo de trabalho, com o objetivo de flexibilização do tempo de trabalho no interesse dos trabalhadores".

Na dimensão dos Direitos e Políticas Laborais, e ainda correlacionado com o tópico anterior, verificou-se que 53% dos teletrabalhadores consideram que existe um aumento no número de horas de trabalho. Torna-se assim essencial efetuar a avaliação da carga de trabalho.

Em aspetos relacionados com a segurança, apesar da proibição da utilização em Portugal de tecnologias de vigilância e monitorização, constatou-se o recurso/perceção do recurso a estas tecnologias que violam os direitos dos trabalhadores, sendo assim necessário garantir a sua fiscalização, respeitando a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, mas também garantir que se salvaguarda a capacidade de monitorizar os tempos de trabalho normal e extraordinário e a produtividade.

No campo da Igualdade de Género, embora as respostas dadas pelos vários tipos de trabalhadores não sinalizem grandes apreensões, é necessário trilhar caminhos na eliminação das disparidades salariais entre géneros, lutando dessa forma por uma transparência salarial. Outro dos desafios sindicais destacado nos dados é que 32% dos teletrabalhadores assumem que o teletrabalho pode aumentar o risco da existência de violência doméstica, torna-se assim primordial

---

<sup>46</sup> O acordo o teletrabalho deve especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador.

garantir uma proteção extra para mulheres em teletrabalho, eliminando assim o risco de violência e assédio.

A Ratificação da Convenção 190 da OIT, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019), ainda ratificada apenas por 26 países, torna-se fundamental não só pela sua área de cobertura, bem como para estancar o crescimento de novos fenómenos como os despedimentos silenciosos/passivos (*quiet quitting*), entre outros.

Um dos desafios sinalizados pela CES, trata-se do direito de escolha entre o teletrabalho e o retorno ao local de trabalho após o COVID19. Apesar dos dados demonstrarem que uma percentagem significativo dos teletrabalhadores que contactaram com esta modalidade durante o regime obrigatório não escolherem organizar o seu trabalho no futuro em teletrabalho, é certo que surgiram “novos teletrabalhadores” e que estes pretendem continuar a organizar o seu trabalho, no futuro, num modelo híbrido e não 100% em teletrabalho, pelo que há a necessidade de salvaguardar esta modalidade.

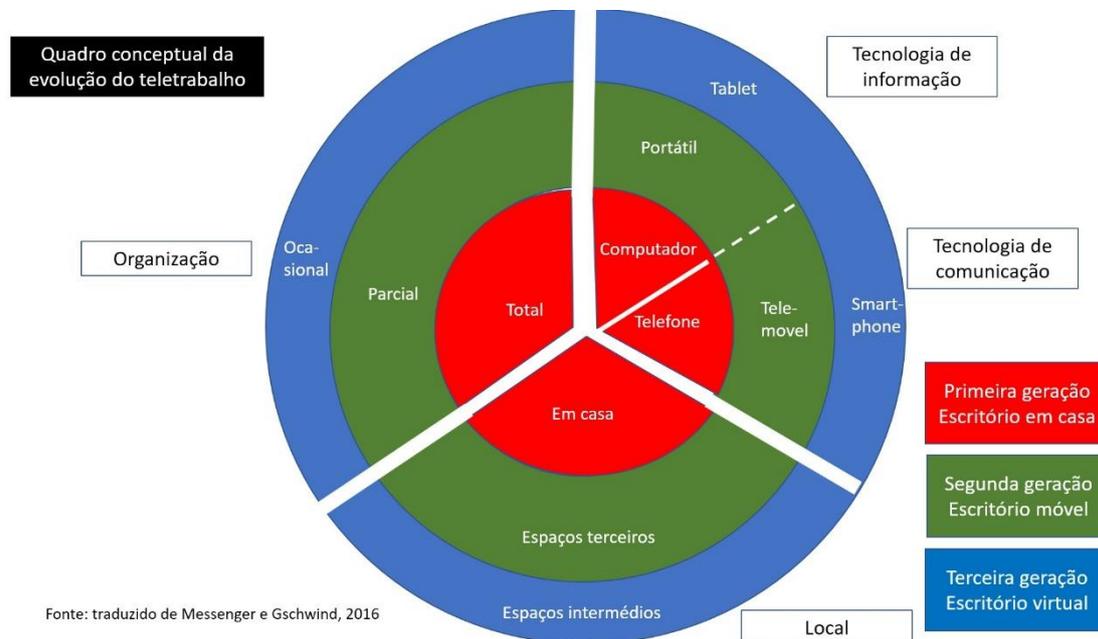
O teletrabalho despoletou novos fenómenos em áreas como a saúde e a segurança dos trabalhadores, que carecem de máxima atenção por parte dos vários agentes envolvidos. Apesar de uma larga maioria dos teletrabalhadores considerarem que o teletrabalho é benéfico para a saúde, 51% dos teletrabalhadores indicaram que aumenta o isolamento dos trabalhadores, pelo que é necessário elaborar e implementar políticas para proteger os teletrabalhadores de riscos de saúde e psicossociais, nomeadamente para distúrbios músculo-esqueléticos e *burnout*.

Em matéria sindical, verificou-se que os indivíduos não teletrabalhadores tendem a considerar que o teletrabalho prejudica o processo de sindicalização e a partilha de informação sindical. Em linha com as orientações da CES, é essencial fortalecer o Diálogo Social, para uma maior representação sindical, reduzindo por essa via os contratos precários. Outro dos desafios propostos centra-se em fomentar a igualdade de tratamento para trabalhadores móveis e migrantes.

Perante o que observámos neste estudo, a abordagem sindical ao teletrabalho tem que incidir sobre os aspetos específicos deste regime, potenciando aspetos

positivos, mitigando aspetos negativos e propondo novos apoios a teletrabalhadores. Mas tem também que agir para prevenir a intensificação de fraturas entre categorias de trabalhadores, nomeadamente com novos fatores de divisão entre trabalho manual e trabalho intelectual e de diferenças de atitudes que impliquem quebras de solidariedades e imagens negativas dos trabalhadores de um e outro grupo, na sua relação recíproca, mantendo a coesão entre trabalhadores com diferentes formas de organização e prestação de trabalho.

Figura 33 - Quadro Conceptual da Evolução do Teletrabalho por gerações.



Atendendo ao quadro conceptual da evolução do teletrabalho, concluímos que as atitudes dos indivíduos estão moldadas para a 1ª geração do teletrabalho, embora ainda não seja perceptível com base nos dados do estudo, o teletrabalho traz novos desafios para a 2ª e 3ª geração. O surgimento de novas formas de trabalho, originará novas gerações e configurações de teletrabalho com características diferentes, mudanças e desafios no campo do trabalho. O que implicará uma maior preparação por parte dos agentes, de forma a dar respostas na defesa dos trabalhadores.

## Referências bibliográficas

Baert, Stijn; Louis Lippens; Eline Moens; Philippe Sterkens; Johannes Weytjens; (2020), *The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes*, DISCUSSION PAPER SERIES, IZA DP No. 13229, IZA – Institute of Labor Economics

Bérastégui, Pierre (2021), *Teleworking in the aftermath of the Covid-19 pandemic: enabling conditions for a successful transition*, ETUI Policy Brief 2021.05

Bisello, M., Fana, M., Fernández-Macías, E. and Torrejón Pérez, S. (2021), *A comprehensive European database of tasks indices for socio-economic research*, JRC Labour, Education and Technology Working Paper Series, Joint Research Centre, Seville.

DGERT (2020), *Teletrabalho, Negociação coletiva em foco*, Nº 1 de 2020

Dingel, J. and Neiman, B. (2020), *How many jobs can be done at home?* NBER Working Paper No. 26948, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (2021), *“A adaptação dos modelos de organização do trabalho na Administração Pública Central durante a pandemia COVID-19: Dificuldades e oportunidades”*

ETUC, UNICE/UEAPME e CEEP (2006), *Implementation of the European framework agreement on telework*.<http://www.etuc.org> [consultado em 12-10-2006]

Eurofound (2010), *Telework in the European Union*

Eurofound e OIT (2017), *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and ILO.

Eurofound. 2020a. *COVID-19 could permanently change teleworking in Europe*. Dublin: Eurofound. 26 de Março.

Eurofound (2020b), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2020c), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2022), *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Fernández-Macías, E. and Bisello, M. (2020), A taxonomy of tasks for assessing the impact of new technologies on work, JRC Labour, Education and Technology Working Paper Series, Joint Research Centre, Seville.

GitLab (2021), "Remote Work Report 2021" GitLab.

Hatayama, Maho; Viollaz, Mariana; Winkler, Hernan. 2020. *Jobs' Amenability to Working from Home: Evidence from Skills Surveys for 53 Countries*. Policy Research Working Paper N.º 9241. Washington DC: Banco Mundial.

ILO (2016), Challenges and opportunities of teleworking for workers and employers in the ICTS and financial services sectors: Issues paper for the Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors (Geneva, 24–26 October 2016), International Labour Office, Sectoral Policies Department, Geneva, ILO, 2016.

ILO (2020), Working from home: Estimating the worldwide potential, ILO policy brief, Geneva.

ILO (2021), Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond, Paper prepared for the 2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20

IndustriALL Global Union (2021), Guidelines for institutional regulation and collective bargaining on telework

IndustriALL Global Union (2021), Recommendations and principles for institutional regulation and collective bargaining on telework

ITUC (2020), Legal Guide – Telework

Kelly. (2022), European Work Voices 2022/23. Holanda: Kelly Services International.

Massimo, F.S., (2020), Impact of the Covid-19 confinement measures on telework \_qualitative survey for France, European Commission, JRC122669.

Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016), Three generations of Telework: New ICT s and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office, *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208.

Messenger, Jon C. (ed.). (2019), *Telework in the 21st Century, An Evolutionary Perspective*, ILO Future of Work series. Cheltenham, Reino Unido e Genebra: Edward Elgar e ILO.

Moço, I., Lopes, S., & Soares, R. R. (2020). Desafios da gestão de pessoas em trabalho remoto. Lisboa, Portugal: Faculdade de Ciências Empresariais e Sociais da Universidade Europeia

Nunes, Flávio (2007), TIC's, Espaço e Novos Modos de Trabalho em Portugal. Usos do Espaço e do Tempo em Contextos de Teletrabalho, Tese de Doutoramento em Geografia Ramo de Geografia Humana, Universidade do Minho Instituto de Ciências Sociais

Organização Internacional do Trabalho (2020), Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19, Guia prático, Bureau Internacional do Trabalho - Genebra, jul 2020, ISBN 978-972-704-443-6 (web pdf)

Organização Internacional do Trabalho (2020b), *Working from Home: Estimating the worldwide potential. ILO Policy Brief.*

SAMEK LODOVICI, M. et al., (2021), The impact of teleworking and digital work on workers and society, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg.

Silva, P. A., Carmo, R. M., Cantante, F., Cruz, C., Estêvão, P., Manso, L., Pereira, T. S. (2020), *Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento.* (Estudos CoLABOR, N.º 2/2020). CoLABOR.

Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Maciás, E. and Bisello, M. (2020), Teleworkability and the COVID-19 crisis: A new digital divide? Joint Research Centre, Seville.

UGT (2023), "Política Reivindicativa 2022-2023" Lisboa: UGT.

Weber C, Golding SE, Yarker J, Lewis R, Ratcliffe E, Munir F, Wheele TP, Häne E and Windlinger L (2022), Future Teleworking Inclinations Post-COVID-19: Examining the Role of Teleworking Conditions and Perceived Productivity. *Front. Psychol.* 13:863197.doi: 10.3389/fpsyg.2022.863197

## Anexo – Ficha técnica da amostra



### A UGT e os Desafios do Futuro

---

Data: Setembro 2022

Account Manager: Francisca Azevedo ([francisca.azevedo@gfk.com](mailto:francisca.azevedo@gfk.com))

Project Manager: Rita Bernardo ([rita.bernardo@gfk.com](mailto:rita.bernardo@gfk.com))



### 1. Contextualização & objetivos

---

A Paulo Pedrosa Consultoria contactou a GfK Metris tendo em vista a apresentação de uma proposta para a realização de um estudo de opinião sobre a temática do teletrabalho e os seus desafios face à nova conjuntura.

Este estudo de opinião teve por principal objetivo auscultar a opinião dos portugueses sobre as atitudes e opiniões face ao teletrabalho, os riscos e potencialidades e os desafios do teletrabalho à ação sindical.

Em concreto, este principal objetivo materializou-se nos seguintes blocos de questões:

- Caracterização sociodemográfica
- Caracterização laboral, situação perante o trabalho e sindicalismo
- Experiência de / e em teletrabalho e respetiva avaliação
- Opinião sobre o teletrabalho e expectativas futuras

## 1. Abordagem metodológica

---

## Abordagem Metodológica



### Universo:

Constituído pelos indivíduos entre os 18 e os 66 anos, residentes em Portugal Continental.

### Amostra:

Constituída por **1.007 entrevistas**, com a seguinte distribuição por regiões Nuts II:

NUTS II	Entrevistas realizadas	%
Norte	375	37
Centro	236	23
Lisboa	278	28
Alentejo	72	7
Algarve	41	4
<b>Total</b>	<b>1007</b>	<b>100</b>



© Copyright GfK 2023

5

## Abordagem Metodológica



### Seleção de lares e indivíduos:

Os inquiridos foram selecionados através do método de quotas, com base numa matriz que cruza as seguintes variáveis (conforme universo e de acordo com os Censos do INE):

- Região (5 grupos: NUTs II (Norte, Centro, A.M. Lisboa, Alentejo e Algarve))
- Habitat (5 grupos)
- Género (2 grupos)
- Idade (5 grupos: 18 e 25 anos, 26 e 35 anos, 36 e 45 anos, 46 e 55 anos e 56 e 66 anos)

### Recolha da Informação:

A informação foi recolhida através de entrevista directa e pessoal na residência dos inquiridos, em total privacidade, com base em questionário elaborado pelo Cliente e revisto pela GfK.

Os trabalhos de campo decorreram entre os dias 23 de Agosto e 11 de Setembro de 2022 e foram realizados por 32 entrevistadores, recrutados e treinados pela GfK, que receberam uma formação adequada às especificidades deste estudo. A recolha ocorreu entre as 10h e as 22h.

O questionário teve uma duração média de 18 minutos.

© Copyright GfK 2023

5

## 2. Controlo de qualidade

---

### Foi realizado um controlo de qualidade, respeitando-se as seguintes etapas:



- Os entrevistadores tiveram formação prévia. A incorporação de novos entrevistadores não superou, em nenhum caso, mais de 25% do total das entrevistas.
- Em cada região, as entrevistas foram distribuídas por diversos entrevistadores, de forma a evitar que uma % significativa das entrevistas seja feita somente por um ou dois entrevistadores.
- Sendo a recolha da informação realizada através do sistema CAPI (*Computer Assisted Personal Interviewing*), o ficheiro de dados foi automaticamente validado a dois níveis: validação dos códigos de resposta, pergunta a pergunta e uma validação da articulação entre as perguntas (saltos e filtros), respeitando-se a estrutura do questionário utilizado.
- Caso a caso, foi feita uma avaliação dos procedimentos a adotar, podendo ir de um novo contacto com o inquirido (obtenção da informação em falta) à simples anulação da entrevista (por exemplo se se verificar uma taxa de não resposta anormal em relação ao total das perguntas).
- Foi realizada uma supervisão de pelo menos 20% do trabalho de cada entrevistador através de um novo contacto direto ou telefónico com o entrevistado. Para esse efeito, utilizou-se um questionário de supervisão cuja conceção visa verificar se foram respeitadas as indicações apresentadas em relação a: local de entrevista, método de seleção do entrevistado, condições de realização da entrevista, questionário, apresentação de listas (quando existem) e tempo de duração da entrevista.
- Na gravação informática dos questionários, caso existam perguntas abertas, com base em cerca de 60% de transcrição destas, foram elaborados os planos de codificação respetivos (para cada pergunta deste tipo), para serem codificadas de acordo com o mesmo.
- Já com base no ficheiro global do estudo, foi feita uma validação do ficheiro informático, testando-se a consistência dos dados recolhidos a dois níveis: validação dos códigos das respostas, pergunta a pergunta, e uma validação da articulação entre as perguntas (saltos e filtros), respeitando-se a estrutura do questionário utilizado. Em caso algum foram feitas correções automáticas da informação. A partir deste momento, o ficheiro informático encontra-se apto a ser tabulado e tratado com base em software concebido para o efeito.



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

**UGT - União Geral de Trabalhadores**  
Rua Vitorino Nemésio, nº5  
1750-306 Lisboa  
**Tel** 213 931 200  
**e-mail** [geral@ugt.pt](mailto:geral@ugt.pt)

