



**Sónia Cristina dos
Santos Moreira**

**Teletrabalho – Perceções dos
Trabalhadores e Desafios para a
Saúde e Segurança no Trabalho**

Dissertação submetida como requisito parcial para
obtenção do grau de **Mestre em Segurança e
Higiene no Trabalho**

Júri

*Presidente: Professora Doutora Olga Maria Figueiredo
Costa (ESTSetúbal /IPS)*

*Orientador: Professor Doutor João Pedro Pina
Cordeiro (ESCE/IPS)*

*Vogal: Professor Doutor José Gameiro Rebelo dos
Santos (ESCE/IPS)*

novembro 2023

"A evolução é um processo lento e gradual, mas pode ser acelerado pelo pensamento criativo e pela inovação."

Albert Einstein

Agradecimentos

Vários foram os que se cruzaram comigo e contribuíram para a realização deste mestrado, assim gostaria de agradecer a todos os que fizeram parte deste processo e que colaboraram para que se tornasse possível.

Aos meus colegas, que através do espírito de equipa e da partilha de conhecimentos e experiências ajudaram a ultrapassar tantos obstáculos e tornaram tudo mais fácil.

Ao professor João Cordeiro, que sempre me encorajou e incentivou a concluir este trabalho.

E por fim ao meu namorado, à minha família e amigos que estiveram sempre presentes e me apoiaram durante toda esta caminhada.

Tal como escreveu Antoine de Saint-Exupéry, aqueles que passam por nós, não vão sós, não nos deixam sós. Deixam um pouco de si, levam um pouco de nós”. (Saint-Exupéry, 2015, p.53).

Agradeço a todos os que deixaram um bocadinho de si. Obrigada.

Lista de Siglas / Abreviaturas

DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

EU-OSHA – Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho

INE – Instituto Nacional de Estatística

LME – Lesões Musculoesqueléticas

NFOT – Novas Formas de Organização do Trabalho

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

OPP – Ordem dos Psicólogos Portugueses

PRR – Plano de Recuperação e Resiliência

SST – Saúde e Segurança no Trabalho

TIC – Tecnologias da informação e comunicação

Resumo

Este trabalho tem como objetivo geral analisar a percepção dos trabalhadores sobre o teletrabalho em diferentes setores de atividade e fornecer aos empregadores informação que lhes permita garantir um local de trabalho saudável e seguro mesmo quando fora das suas instalações. Como objetivos específicos, pretende analisar as condições de trabalho em que estes trabalhadores passaram a prestar a sua atividade e as condições específicas daquilo que são os novos locais de trabalho; caracterizar as vantagens e desvantagens do teletrabalho e identificar novos riscos decorrentes desta nova forma de trabalho como desafio para a saúde e segurança no trabalho; apresentar propostas de melhoria que permitam que o teletrabalho seja introduzido como uma nova forma de trabalho sem consequências gravosas para a saúde dos trabalhadores. Metodologicamente, por forma atingir os objetivos, foi realizada revisão da literatura com referência ao tema, que permite ter uma melhor percepção e caracterização do teletrabalho, e novos riscos emergentes, nomeadamente os ligados á vertente psicossocial, ainda pouco descritos e referenciados. Foi realizada uma pesquisa de observação direta extensiva, sob a forma de questionário com perguntas mistas, distribuído online de forma aleatória. A análise e discussão dos resultados é acompanhada e comparada com outros estudos existentes e resultados estatísticos de entidades e organizações interessadas. Concluiu-se que o recurso ao teletrabalho cresceu bastante, quer por força da sua obrigatoriedade em período de pandemia, quer pela percepção das vantagens e desvantagens por empregador e trabalhador. Apesar do crescente envolvimento de governos e organizações no sentido de melhorar a legislação e a informação existente para garantir as condições de saúde e segurança dos trabalhadores, esta tem-se revelado insuficiente quando empregadores e trabalhadores não se encontram esclarecidos e envolvidos. Como contributos, sugerem-se algumas recomendações para as principais problemáticas identificadas que visam apoiar a consolidação do teletrabalho na atualidade, tendo em consideração as questões da saúde e segurança dos trabalhadores.

Palavras-chave: Teletrabalho; Novas Formas de Trabalho; Saúde e Segurança no Trabalho.

Abstract

The main purpose of this work is to analyze the perception of workers about telework in different sectors of activity and to provide employers with information that allows them to guarantee a healthy and safe workplace even outside their facilities. As specific objectives, it intends to analyze the working conditions in which these workers started to provide their activity and the specific conditions of what are the new workplaces; characterize the advantages and disadvantages of telework and identify new risks arising from this new way of working as a challenge to health and safety at work; present proposals for improvement that allow teleworking to be introduced as a new way of working. Methodologically, in order to achieve the objectives, a literature review was carried out with reference to the theme, which allows a better perception and characterization of telework, and new emerging risks, namely those linked to the psychosocial aspect, still little described and referenced. Extensive direct observation research was conducted in the form of a mixed-questionnaire, randomly distributed online. The analysis and discussion of the results is accompanied and compared with other existing studies and statistical results from interested entities and organizations. It was concluded that the use of telework has grown a lot, both due to its obligation in a pandemic period, and due to the perception of advantages and disadvantages by employer and worker. Despite the growing involvement of governments and organizations in order to improve existing legislation and information to guarantee workers' health and safety conditions, this has proved to be insufficient when employers and workers are not informed and involved. As a contribution, some recommendations are suggested for the main issues identified that aim to support the consolidation of telework today, considering the health and safety issues of workers.

Keywords: Telework; New Ways of Work; Health and Safety at Work.

Índice

Introdução.....	- 11 -
1. Revisão da Literatura.....	- 14 -
1.1 Era Digital.....	- 14 -
1.2 Novas Formas de Organização do Trabalho.....	- 17 -
1.3 Teletrabalho.....	- 20 -
1.3.1. Teletrabalho na Pandemia por Covid-19.....	- 25 -
1.3.2. Vantagens e desvantagens do teletrabalho.....	- 26 -
1.3.3. Teletrabalho e a Saúde e Segurança no Trabalho.....	- 29 -
2. Objetivos e Metodologia.....	- 31 -
2.1 Objetivos.....	- 31 -
2.2 Tipo de investigação.....	- 32 -
2.3 Técnicas de recolha e análise de informação.....	- 33 -
2.4 Amostra.....	- 35 -
3. Apresentação e discussão dos resultados.....	- 38 -
3.1. Situação relativa ao Teletrabalho.....	- 38 -
3.2 Organização do Trabalho – Tempo.....	- 44 -
3.3 Organização do Trabalho – Espaço e Equipamento.....	- 49 -
3.4 Envolvimento da Empresa.....	- 58 -
3.5 Sintomas.....	- 64 -
4. Principais Problemáticas e Recomendações.....	- 69 -
Conclusão.....	- 73 -
Bibliografia.....	- 77 -
Apêndices.....	- 85 -
Apêndice 1 – Questionário.....	- 85 -

Índice de Figuras, Tabelas e Gráficos

Figura 1 – A evolução da revolução industrial	- 15 -
Figura 2 – Escritório em casa, principal opção	- 55 -
Figura 3 – Escritório em casa, segunda opção.....	- 56 -
Figura 4 – Problemas de saúde sentidos pelos trabalhadores na UE durante os últimos 12 meses.	- 68 -
Tabela 1 – Implementação do teletrabalho nos 27 países da UE (2005).....	- 23 -
Tabela 2 – Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho	- 27 -
Tabela 3 – Problemáticas e Recomendações	- 69 -
Gráfico 1 – Percentagem de trabalhadores em teletrabalho nos 28 da EU (2015)	- 24 -
Gráfico 2 – Distribuição dos inquiridos por sexo	- 36 -
Gráfico 3 – Distribuição dos inquiridos pela idade	- 36 -
Gráfico 4 – Distribuição dos inquiridos de acordo com a categoria profissional.....	- 37 -
Gráfico 5 – Distribuição dos inquiridos pelas Habilitações Literárias	- 37 -
Gráfico 6 – Teletrabalho pré ou pós pandemia.....	- 38 -
Gráfico 7 – Presenças na habitação durante teletrabalho	- 39 -
Gráfico 8 – Influência de terceiros na habitação	- 40 -
Gráfico 9 – Intenção das empresas em manter o teletrabalho.....	- 41 -
Gráfico 10 – Intenção do trabalhador em manter o teletrabalho	- 42 -
Gráfico 11 – Organização do horário de trabalho	- 45 -
Gráfico 12 – Pausas praticadas.....	- 46 -
Gráfico 13 – Manteve a Rotina Habitual?	- 47 -
Gráfico 14 – Local de trabalho.....	- 49 -
Gráfico 15 – Tipo de equipamento utilizado.....	- 50 -
Gráfico 16 – O equipamento foi fornecido pela empresa?.....	- 51 -
Gráfico 17 – Tipo de secretária	- 53 -
Gráfico 18 - Tipo de cadeira utilizada	- 53 -

Gráfico 19 – A empresa forneceu o mobiliário?	- 54 -
Gráfico 20 – Tipo de iluminação utilizada	- 54 -
Gráfico 21 – Acompanhamento da chefia.....	- 58 -
Gráfico 22 – A chefia confia no seu trabalho?	- 58 -
Gráfico 23 – Tipo de contacto com outros colegas	- 59 -
Gráfico 24 – A empresa tentou perceber quais as dificuldades durante a prestação do teletrabalho?	- 60 -
Gráfico 25 – Visita dos serviços de SST aos locais de trabalho	- 62 -
Gráfico 26 – Formação ministrada pela empresa	- 63 -
Gráfico 27 – Formação Informação sobre os riscos associados.....	- 63 -
Gráfico 28 – Como poderia a empresa melhorar as condições de trabalho?.....	- 64 -
Gráfico 29 – Sintomas físicos	- 65 -
Gráfico 30 – Sintomas psicológicos.....	- 66 -
Gráfico 31 – O que influenciou os sintomas físicos e psicológicos?	- 67 -

Introdução

Com a entrada na era das novas tecnologias de informação e de comunicação ou era digital, desenvolveram-se novas formas de trabalho, nomeadamente o trabalho à distância ou teletrabalho que visam principalmente a conciliação do trabalho com a vida pessoal.

Com o desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação e o acesso simples e rápido à internet que permite estar conectado instantaneamente a partir de qualquer parte do mundo, tornou-se claro que os trabalhadores não necessitam estar num escritório da empresa ou num local fixo para prestar o mesmo tipo de serviço. Numa primeira análise há vantagens claras para as partes, os empregadores diminuem custos com os trabalhadores e os trabalhadores podem gerir mais facilmente a sua vida pessoal e profissional, poupando, por exemplo, no tempo gasto em viagens e deslocações de e para os locais de trabalho.

Portugal foi dos primeiros países da Europa a regular o teletrabalho, estando previsto no código do trabalho desde 2003. No entanto foi, até então pouco adotado, com exceção de alguns tipos de serviços, como o *telemarketing*, os *callcenters* ou outros serviços ligados à área informática. O teletrabalho não era visto na maior parte dos serviços como algo possível ou fácil de implementar, pois a ideia de que o empregador perderia o controlo sobre o trabalhador e de que o trabalhador não seria produtivo fora do local de trabalho habitual, prevalecia como ideia preconcebida.

Com a entrada em vigor do Estado de Emergência em março de 2020, decorrente da declaração de pandemia de Covid-19, o Estado declara como obrigatório o teletrabalho, fazendo com que milhares de pessoas das mais diversas áreas e profissões passassem a trabalhar a partir de casa (Decreto n.º 2-A/2020 de 20 de março).

Sem preparação ou planeamento, e com todos os obstáculos causados por um mundo em estado de emergência, empregadores e trabalhadores agarraram o desafio de organizar o trabalho e os locais de trabalho à distância. Terminando o Estado de Emergência, e o período pandémico, muitas empresas optaram por manter esta metodologia de trabalho, tendo identificado inúmeras vantagens e desvantagem até então desconhecidas.

Torna-se, por isso, relevante estudar esta temática, no sentido de perceber quais as condições existentes e com que problemáticas nos podemos deparar que possam servir de desafio à melhoria da Saúde e Segurança em todas as formas do trabalho. Neste sentido, como pergunta de partida orientadora deste estudo põe-se a seguinte questão: *Qual é a percepção dos trabalhadores relativamente ao teletrabalho e quais os desafios que emergem para a saúde e segurança no trabalho?* Em simultâneo, e tendo por base esta pergunta, a problemática em análise centra-se nas seguintes subquestões: Em que condições estão os trabalhadores a desenvolver a sua atividade profissional? Foram analisados os riscos para a Saúde e Segurança no Trabalho? Estarão os trabalhadores expostos a riscos não identificados? Estarão garantidas as condições de Saúde e Segurança necessárias a esta nova forma de trabalho?

Para dar resposta à pergunta de partida, este trabalho define como objetivo geral analisar a percepção que os trabalhadores têm acerca do teletrabalho. Como objetivos específicos, pretende-se:

- a) analisar a percepção dos trabalhadores diferentes setores sobre as condições específicas em que estes desenvolvem a sua atividade em teletrabalho;
- b) perceber de que forma os empregadores desses trabalhadores se encontram envolvidos, nomeadamente no que se refere à avaliação do risco e à participação dos serviços de serviços de saúde e segurança;
- c) caraterizar o teletrabalho naquilo que são as suas vantagens e desvantagens;
- d) identificar riscos decorrentes do teletrabalho, nomeadamente aqueles que afetam a sua saúde física e mental;
- e) fazer algumas recomendações que permitam aos trabalhadores e aos empregadores usufruir de todas as vantagens do teletrabalho sem que isso represente um agravamento das suas condições de trabalho e da sua saúde física e mental essencial à boa produtividade e ao baixo absentismo no trabalho.

Visando atingir os objetivos propostos, foram utilizadas como metodologias de suporte, a consulta de literatura e documentação com referência ao tema, como estudos técnicos, artigos publicados por agências europeias e mundiais, artigos e estudos realizados por agências de recrutamento e recursos humanos e outras mais ligadas ao direito do trabalho e orientações de trabalho desenvolvidas por vários países e organizações no decorrer dos últimos dois anos.

Apoiado na documentação consultada, foi realizado um estudo de observação direta extensiva, com o desenvolvimento e aplicação de um questionário de respostas mistas, composto maioritariamente por questões de respostas fechadas e algumas questões de resposta aberta que facilitem a interpretação dos resultados obtidos. A amostra foi selecionada de forma aleatória, incidindo sobre trabalhadores de diferentes funções e de diversos setores de atividade.

Estruturalmente, este relatório está dividido em quatro capítulos principais. O capítulo I compreende a fundamentação teórica, a qual visa ampliar a compreensão da problemática identificada, pretendendo caracterizar aquilo que são as novas formas de trabalho e o teletrabalho nas suas vantagens e desvantagens. O capítulo II caracteriza a metodologia, descreve o percurso metodológico deste estudo, designadamente no que se refere ao instrumento, caracterização da amostra e procedimento. O capítulo III procede à análise e discussão dos dados obtidos. O capítulo IV identifica as principais problemáticas em análise e apresenta recomendações de melhoria.

1. Revisão da Literatura

Este capítulo tem o objetivo de fazer a contextualização e o enquadramento do tema através da revisão da literatura existente sobre os conceitos e as perspectivas teóricas principais.

1.1 Era Digital

A Terceira Revolução Industrial também denominada de Era da Informação ou Era Digital, teve início em meados do século XX no Estados Unidos, momento em que a eletrónica se tornou o marco de modernização da indústria (Tofler, 1984).

Surgem então grandes desenvolvimentos tecnológicos, potenciados pelo fim da Segunda Guerra Mundial, começa a utilizar-se o computador, a internet e surgem as primeiras máquinas programadas. Nesta fase o trabalho é essencialmente de natureza intelectual e com base tecnológica. Surgem também novos locais e formas de trabalho menos tradicionais, como o teletrabalho e outras formas de trabalho à distância (Freitas, 2019).

A era digital é caracterizada pela permanente inovação, por grandes descobertas e pela marcante mudança nos processos de trabalho (Kanan e Arruda, 2013).

É inegável o impacto do microprocessador e das redes de computadores como teia na qual todas as memórias informatizadas permitem o surgimento do coletivo pensante (Lévy, 2000), na qual homem e tecnologia interagem, produzindo novas formas de subjetividade, de cognição e de trabalho. O contexto mundial altera-se profundamente decorrente deste progresso tecnológico e científico.

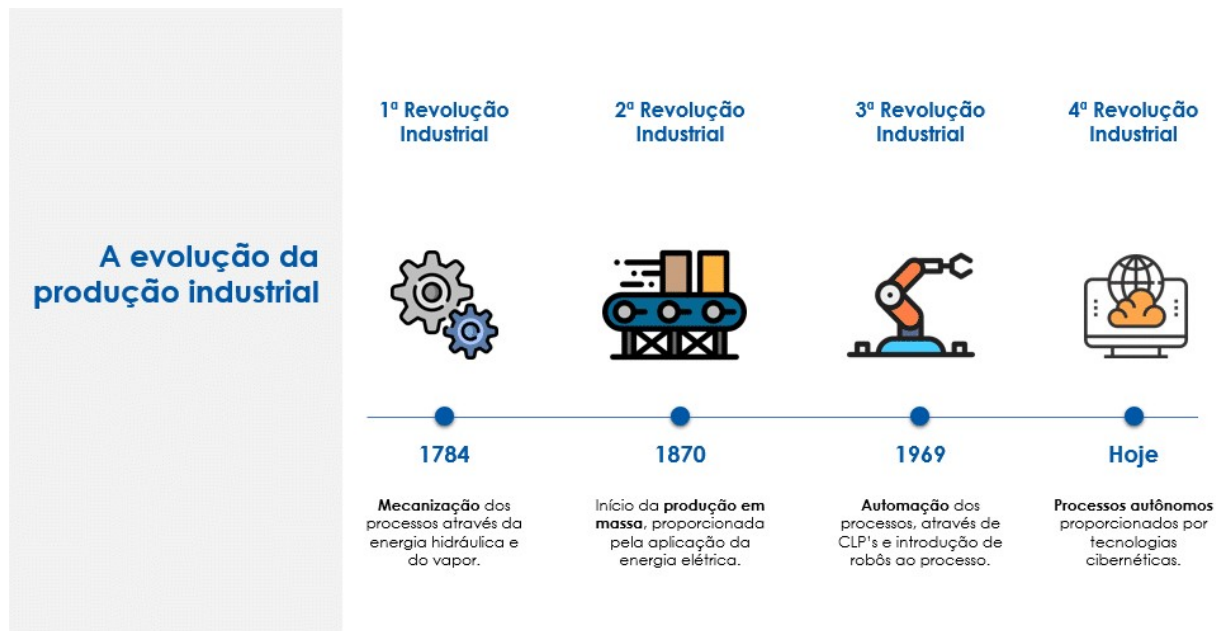
Tal como em todas as revoluções industriais, grandes alterações ao nível social surgem das alterações às formas e ao tipo de trabalho, e diversos autores conotam os últimos 50 anos como dos que mais alterações trouxeram à sociedade, impulsionados principalmente pelo conhecimento, pela educação e pelos meios de informação e comunicação (Coutinho e Lisboa, 2011).

A era em que nos encontramos, altera profundamente os cenários laborais, os valores da sociedade e os relacionamentos humanos (Kanan e Arruda, 2013).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019a), é sugerido que o mundo do trabalho está a atravessar a «Quarta Revolução Industrial».

As três revoluções anteriores foram impulsionadas pelo advento das máquinas a vapor, da eletricidade e dos computadores pessoais (Schwab, 2016), a quarta está a ser altamente estimulada pela digitalização da informação. A Digitalização e as TIC (Tecnologias de Informação e Comunicação), a par com desenvolvimentos relacionados como a IA (Inteligência Artificial), robótica, automação, veículos autónomos, drones, dispositivos inteligentes, impressoras 3-D, novas interfaces homem-máquina, tecnologias avançadas de sensores, informação na nuvem, redes de comunicações, comércio eletrónico ou lixo eletrónico estão a tornar-se, cada vez mais, num lugar-comum (Stacey et al., 2017).

Figura 1 – A evolução da revolução industrial



Fonte: <https://engeteles.com.br/industria-4-0/>

A digitalização tem intensificado as diferenças laborais. Por um lado, consubstancia-se na robotização e automatização das tarefas rotineiras que eram realizadas por trabalhadores com qualificações intermédias. Por outro lado, ao “potenciar o crescimento simultâneo e paralelo de perfis com qualificações elevadas e salários elevados e perfis com menos qualificações e salários mais baixos” (MTSSS, 2021, p. 16).

Segundo a OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, quatro em cada dez novos empregos estão em setores diretamente ligados ao digital o que enfoca a enorme importância das novas tecnologias no desenvolvimento económico (OCDE, 2019).

De facto, esta modernização está a ter grande impacto ao nível da transformação do trabalho e na substituição do trabalho até então realizado pelo Homem, por trabalho cada vez mais automatizado e substituído por robôs autónomos e computadores, o que pode trazer grandes desafios ao nível do controlo socioeconómico, nomeadamente ao nível do controlo do desemprego, situação esta que se verifica em grande escala nos setores agrícola e industrial, com grande parte dos processos produtivos já completamente automatizados (OCDE, 2019).

Simultaneamente, nota-se também um aumento da capacidade produtiva ao complementar aquilo que é o trabalho humano com a digitalização. Veja-se por exemplo o setor comercial, em que aumentam exponencialmente a venda de artigos online e para qualquer parte do planeta (exportação), ou na área da saúde, em que a partilha de dados de forma global (em nuvem) aumenta significativamente os resultados obtidos a nível científico, exemplo disso a rápida descoberta de vacina para a COVID-19.

O Fórum Económico Mundial, prevê que paralelamente ao desemprego e ao desaparecimento de milhares de postos de trabalho, outras oportunidades de criação de emprego surgirão, com o desenvolvimento e criação de novas profissões, novos locais de trabalho e novas formas de desenvolver o trabalho (World Economic Forum, 2023).

Portugal integrou, no seu Plano de Recuperação e Resiliência 2021 com aplicação até 2026, um bloco de medidas a que chama de “transição digital” que prevê, entre outras, uma verba de apoio a empresas, que tem como objetivos principais o aumento de competência digitais, através principalmente de novos modelos de formação profissional e a transformação de atuais modelos de negócio (Governo de Portugal, 2021).

Espera-se, por isso, que apoiado por aquilo que são os objetivos governamentais, a par de diretivas e orientações internacionais, passem as empresas de uma forma geral, quer no setor público quer no setor privado, a adotar as chamadas novas formas de organização do trabalho.

1.2 Novas Formas de Organização do Trabalho

O termo “novas formas de organização do trabalho” (NFOT) foi muito utilizado na Europa, nos anos 70 do séc. XX. As organizações começaram a perceber que os modelos anteriores de gestão estão a deixar de ser competitivos, havendo, por isso, necessidade de mudança. Assim, entende-se como necessário criar modelos de gestão organizacional mais focados no conhecimento e na autonomia dos trabalhadores (Kovács, 2006).

As estruturas hierárquicas deixam de ser *top-down* e passam a ser hierarquias mais planas, mais horizontais em que os trabalhadores têm a oportunidade de decidir e intervir nos processos de trabalho, têm a possibilidade de autocontrolo e auto-avaliação e, ainda, participar na organização e no funcionamento da empresa, bem como influenciar as decisões sobre mudanças na organização do trabalho e nas condições de trabalho em geral (Kovács, 2006).

Em 1997, a Comissão Europeia lança o Livro Verde, que tem como principal intenção estimular um debate europeu sobre novas formas de organização do trabalho com vista à melhoria da produtividade, da qualidade e das condições de trabalho através da excelência de competências e de qualidade e no primado da confiança entre gestores e trabalhadores (Comissão Europeia, 1997).

Assim, é proposto aos parceiros sociais que se comprometam naquilo que é a modernização do trabalho, através da criação daquilo a que chamaram *empresa flexível*, baseada essencialmente em três fatores – recursos humanos, mercados e tecnologia. Estes três fatores podem ter um impacto fundamental na organização dos locais de trabalho (Comissão Europeia, 1997).

Impulsionado pela Pandemia por Covid-19, sai uma nova versão do Livro Verde publicado em 2022 após discussão pública, visando colocar em debate a digitalização do trabalho através da apresentação e análise de resultados de alguns estudos realizados pré e durante a pandemia, apoiado naquilo que eram as informações anteriores. Com base nisso, e na evolução

socioeconómica do país, avançam novos modelos de trabalho e novas perspetivas de organização do trabalho, alertando para algumas das principais vantagens e desvantagens de novas formas de trabalho, principalmente o teletrabalho.

Ao longo dos últimos anos, temos vindo a assistir a uma série de experiências e inovações no sentido de recriar o trabalho. Para Jeremy Rifkin (1995), as TIC vão acabar com aquilo que é o trabalho como o conhecemos, destruindo milhares de postos de trabalho e criando um grave problema socioeconómico, devido ao favorecimento e desenvolvimento do setor terciário, ou até criando um novo setor de atividade com a criação de emprego para uma elite da sociedade com altos níveis de competências e conhecimentos digitais, desfavorecendo os setores mais industrializados e menos autónomos como sejam o setor primário e secundário. Esta problemática tende a agravar-se pelo envelhecimento da população, que terá uma óbvia dificuldade de adaptação a esta nova realidade.

Para Kovacs (2006), esta é uma visão demasiado pessimista da evolução do trabalho e, à semelhança das anteriores revoluções industriais, espera-se que esta evolução tecnológica venha complementar os processos já existentes, organizando-os de forma mais complexa, permitindo, assim, não acabar com os setores de atividade atuais, mas possibilitando o desenvolvimento de uma perspetiva mais autónoma e qualificada. Nesta, os processos informáticos complementarão os trabalhos rotineiros e menos qualificados, tornando-os mais produtivos e mais sustentáveis, incorporando, todavia, as habituais vantagens e desvantagens da complexa adaptação de processos.

Algumas das chamadas “Novas formas de organização do trabalho” são: a empresa flexível, o trabalho autónomo, o *outsourcing* e o teletrabalho.

Empresa flexível – este termo refere que esta é uma das principais formas evolutivas do trabalho assente em três pilares principais – recursos humanos, mercados e novas tecnologias (Comissão Europeia, 1997).

Os recursos humanos, até então vistos como um custo que seria não só passível como desejável de reduzir, passam a ser considerados uma das maiores valias das empresas. Assim, apostar nas competências e no desenvolvimento dos recursos das empresas será um dos principais fatores de crescimento destas. As empresas são cada vez mais valorizadas pelos seus próprios

recursos, capacidade de inovação e desenvolvimento, dando assim lugar a uma maior valorização do capital humano (Comissão Europeia, 1997).

A sociedade está cada vez menos tradicional, prevalecendo, assim, aqueles que reinventam, que se adaptam e que se transformam, que são flexíveis ao ponto de acompanhar de perto e responder rapidamente às constantes alterações das necessidades dos mercados (Comissão Europeia, 1997).

A introdução da tecnologia nos processos produtivos por volta dos anos 70, veio trazer grandes alterações aos processos industriais, notáveis reduções de custos e alterações bastante significativas nas formas de trabalho até então conhecidas. Mais recentemente, estas alterações notam-se, principalmente, quer ao nível da inteligência artificial quer principalmente na gestão e tratamento de dados, com a redução de tempos de processamento, armazenagem e prestação de serviços, tornando qualquer processo mais rápido e eficaz (Comissão Europeia, 1997).

Trabalho Autónomo – ao contrário dos conceitos Tayloristas/Fordistas, em que o trabalhador era completamente dependente de uma estrutura hierárquica vertical sem qualquer tipo de autonomia (Kovacs, 2006), o trabalho autónomo, como parte de uma organização mais flexível, é aplicável em estruturas organizacionais e hierárquicas horizontais, que, ao incorporarem trabalhadores melhor formados e com maior competência, também fruto de uma maior aposta na educação e na componente de formação profissional, demonstraram estar cada vez menos dependentes de hierarquias, procedimentos e burocracias (Kovacs, 2006).

Este método de trabalho passa por atribuir ao trabalhador metas e objetivos que exigem e permitem mais responsabilidade, tarefas multidisciplinares, diversificadas funções, que possam ir desde a conceção à construção, maior autonomia e envolvimento nos processos produtivos, autonomia na gestão do horário de trabalho, envolvimento na tomada de decisão da organização. Assim, aumenta a sua motivação e o seu empenho e, conseqüentemente a sua qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho, traduzindo-se no aumento produtivo para a organização (Comissão Europeia, 1997).

Segundo alguns autores (e.g., Capelli e Rogovski, 1998 *cit. in* Kovacs, 2006) este modelo, associado a outras técnicas, é reconhecido como uma boa prática e com efeitos positivos na

motivação profissional, empenho e satisfação dos trabalhadores que se revela em maior produtividade.

Outsourcing – é a terceirização de serviços que não fazem parte do core business da empresa. Desta forma as empresas emagrecem a estrutura e, para além de reduzirem custos, mantêm os seus recursos focados nas tarefas mais importantes (Saraiva, 2013). Por exemplo, uma empresa da área da panificação que recorre a uma empresa de recrutamento para recrutar os seus funcionários, não necessita ter um elemento interno na empresa com este tipo de formação ou focada neste objetivo, recorrendo ao serviço externo de uma empresa especializada, consegue assim melhores resultados com menor esforço.

Teletrabalho – é o trabalho que é realizado de forma remota, à distância recorrendo à utilização das tecnologias de informação e comunicação (OIT, 2020). Estas e outras novas formas de organização do trabalho vieram trazer novos desafios e contributos à Saúde e Segurança no trabalho, até então focada naquilo que eram os métodos convencionais do trabalho muito baseados no sistema Fordista e Taylorista.

1.3 Teletrabalho

É consensual entre diversos autores que o teletrabalho se refere a trabalho realizado de forma remota fora da empresa no espaço e no tempo tendo como suporte as tecnologias informáticas.

Jack Nilles (2007), considerado o pai do teletrabalho, revelou numa entrevista em 2007 ao *networld.com*, que trabalhava na altura para a Força Aérea Americana e para a NASA, como cientista aeroespacial, quando lhe foi colocada a seguinte questão: “Se vocês conseguem colocar um homem na Lua, porque é que não ajudam a resolver este maldito problema do trânsito? Porque é que não arranjam uma forma das pessoas ficarem em casa a trabalhar em vez de se meterem nestes engarrafamentos para chegar ao emprego?” (Nilles, 2007, p.27).

Segundo Nilles (2007), esta questão levou-o a analisar a situação, e observou que grande parte destes trabalhadores (em trânsito) desenvolviam a sua atividade de forma muito informatizada, ligados a um computador em que trocavam e-mails e falavam ao telefone para qualquer parte. Então porque meterem-se num carro e dirigirem-se para o escritório?

Jack Nilles inicia a sua primeira investigação em 1973, com o apoio da *University of Southern California*, denominada “The Telecommunications- Transportation Tradeoff, Options for Tomorrow”. Nesta publicação Jack Nilles com outros autores, referem pela primeira vez o termo “*Telecommuting*”, e *Telework* ou *Teletrabalho* como sendo toda a forma de substituição das viagens de trabalho através do uso da tecnologia de informação. Na verdade, os termos *Telework* e *Telecommuting* não são sinónimos, no entanto este último não foi adotado na Europa, como referido no site JALA, fundado pelo próprio, que define *telecommuting* como *telecomutação*, que significa “levar o trabalho aos trabalhadores ao invés dos trabalhadores ao trabalho; trabalho periódico fora do escritório principal, um ou mais dias por semana, tanto em casa como em um centro de teletrabalho. A ênfase aqui é sobre a redução ou eliminação da deslocação diária, para e do local de trabalho” (JALA, 2011).

Esta definição não era consensual entre autores, pois baseava-se num único aspeto, que era a redução de viagens de e para o trabalho. Assim, Huws et al. (1990), com base nessa justificação, criam outra definição que assenta em três pilares: localização do trabalho, utilização de equipamento eletrónico e a comunicação entre o trabalhador e o empregador, definindo o teletrabalho como o trabalho num local, independente do empregador e que pode mudar de acordo com necessidades do trabalhador ou da organização.

Trata-se do trabalho que se fundamenta, em primeiro lugar, na utilização de equipamento eletrónico e nas TIC, sendo que, os resultados desse trabalho podem ser transferidos remotamente para o empregador ou cliente.

A ligação por comunicações remotas não exige uma ligação direta, mas pode incluir a utilização de serviços de correio (Huws et al., 1990, citado por Urze et al., 2003).

Embora Urze et al. (2003), se refiram ao teletrabalho como uma subcategoria do *homeworking*, outros autores discordam da definição, visto que *home* trabalho que é feito em casa, no entanto o facto de um trabalhador no final do dia levar trabalho para casa não pode significar só por isso teletrabalho, assim como o trabalho pode ser desenvolvido num local que não a casa do trabalhador.

A Comissão Europeia no lançamento do Livro Verde de 1997, refere-se assim ao teletrabalho: “O teletrabalho assume variadas formas - teletrabalho a partir do domicílio, teletrabalho em

alternância, teletrabalho multi-antenas, teletrabalho independente, teletrabalho móvel, e teletrabalho a partir de gabinetes de apoio relocizados. As características fundamentais deste regime de trabalho envolvem o uso de telecomunicações e tecnologias avançadas da informação e a realização do trabalho a partir de um outro ponto que não o tradicional local de trabalho” (Comissão Europeia, 1997 p.15).

O sistema jurídico português foi dos primeiros da Europa a consagrar a figura do teletrabalho em 2003 (DGERT, 2020). O Código Geral do Trabalho em Portugal, define no Artigo 165.º: “Noção de teletrabalho – Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação” (Lei n.º 7/2009 de fevereiro).

Em Portugal o teletrabalho foi implementado pela primeira vez pela Empresa Portugal Telecom. Esta empresa foi uma das pioneiras na implementação desta forma de trabalho, ao colocar uma parte dos seus trabalhadores em modo remoto mediante o uso de equipamentos informáticos (Figueiredo et al., 2020).

Previsto na legislação nacional, o recurso ao teletrabalho não é só por si o preferido da maior parte dos setores de atividade, sendo que o desapego do trabalhador do local de trabalho não é ainda bem visto principalmente pelos empregadores pois dar-lhe-ia demasiada autonomia, em especial em estruturas mais verticalizadas. E, neste sentido, a grande dificuldade do teletrabalho seria a gestão deste e a cultura de poder (Rodrigues, 2006).

Um estudo realizado em 2005 pela Eurofound, denominado “*Telework in the European Union*”, pretendia analisar de que forma o teletrabalho estava a ser implementado na Europa após o compromisso assinado em 2002 denominado “*European Framework Agreement on Telework*” (Eurofound, 2010). Este acordo, que define também o teletrabalho, visava não só a implementação do teletrabalho numa base mais regular, mas principalmente regulamentar as condições em que o teletrabalho se desenvolvia no sentido de proteger os teletrabalhadores e as organizações (Eurofound, 2010)

Tabela 1 – Implementação do teletrabalho nos 27 países da UE (2005)

Posição	País da EU	% em teletrabalho pelo menos um quarto do tempo	% em teletrabalho a maior parte do tempo
1	Czech Republic (CZ)	15.2	9.0
2	Denmark (DK)	14.4	2.6
3	Belgium (BE)	13.0	2.2
27	Portugal (PT)	1.8	0.4
26	Bulgaria (BG)	1.6	0.0
27	Malta (MT)	0.0	0.0
	EU27	7.0	1.7

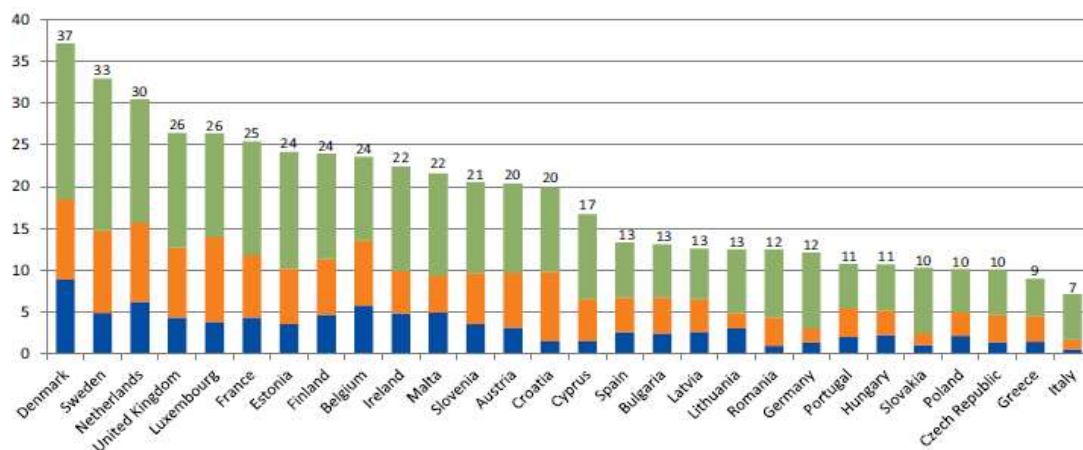
Fonte: Adaptado de Eurofound, 2010.

Nota: seis membros não o haviam ainda implementado "European Framework Agreement on Telework", Bulgária, Cyprus, Estonia, Lithuania, Malta and Romania.

Assim, este estudo revela que à data de análise da amostra, em 2005, cerca de 7% dos trabalhadores europeus praticavam teletrabalho e nos 27 países da EU, a República Checa era o país onde mais se aplicava o teletrabalho, com cerca de 15,2% dos trabalhadores a trabalhar mais de um quarto do tempo em regime de teletrabalho e a Bulgária onde menos se aplicava este regime, com apenas com cerca de 1,6% de teletrabalhadores. Portugal situava-se logo atrás com cerca de 1,8% (Eurofound, 2010).

Um outro estudo levado a cabo pela Eurofound e OIT (2017) acerca das condições de trabalho nas identificadas novas formas de trabalho, teve como base dados estatísticos recolhidos pela Eurofound em 2015, revelou um exponencial aumento do recurso ao teletrabalho, com grande enfoque nos países nórdicos, revelando assim a tendência crescente de recurso às tecnologias da informação e comunicação como forma de prestação de trabalho à distância.

Gráfico 1 – Percentagem de trabalhadores em teletrabalho nos 28 da EU (2015)



Fonte: Eurofound e OIT, 2017.

Ao comparar a evolução do recurso a esta nova forma de organização do trabalho no período pré-pandemia, entre 2005 e 2015, verificamos por exemplo que a Dinamarca aumentou em mais do dobro o recurso ao teletrabalho, enquanto Portugal, apesar de se encontrar abaixo da média europeia, aumentou cerca de 8%, sendo que na amostra de 2005 o recurso ao teletrabalho era apenas residual.

Segundo o mesmo estudo, a maior motivação para o recurso a modalidades de trabalho à distância, aliadas a horário flexíveis, continua a ser a facilidade de conciliação entre a vida pessoal e profissional. Já a maior resistência à sua implementação vem por parte dos empregadores por sentirem que perdem o controlo sobre os trabalhadores (Eurofound e OIT, 2017).

Todavia, em países com este sistema implementado, por exemplo a Suécia, é evidente que o recurso ao teletrabalho aumentou não só a qualidade de vida do trabalhador, como veio reforçar algumas questões relacionadas com o clima de confiança entre o trabalhador e o empregador, resultando até numa maior interação e participação do empregador na melhoria das condições para prestação do teletrabalho (Eurofound e OIT, 2017).

1.3.1. Teletrabalho na Pandemia por Covid-19

A chegada da pandemia por Covid-19, declarada a 11 de março de 2021, obrigou à tomada de medidas radicais a nível mundial no que concerne à proteção da saúde pública (OMS, 2020).

A nível mundial foram adotadas medidas de confinamento obrigatório que forçaram governos, organizações e trabalhadores a adaptar-se rapidamente a uma realidade até então completamente desconhecida e desfasada daquilo a que a sociedade moderna, acostumada aos efeitos da globalização, poderia imaginar (Serranheira e Sousa Uva, 2020).

No que concerne à atividade económica, muitas das atividades tiveram mesmo de encerrar, como é o caso das atividades ligadas ao turismo e ao lazer, trazendo milhares de trabalhadores para regimes de *lay-off* ou mesmo desemprego e as que se mantiveram no ativo tiveram de rever a sua estrutura e organizar forçosamente o trabalho recorrendo então a medidas como a flexibilização de horários e ao teletrabalho.

O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho (MTSSS, 2021, p. 22) refere um inquérito realizado para aferir a intensidade do impulso tecnológico provocado pela pandemia em Portugal, concluiu que a “grande maioria das organizações aumentou a disponibilidade de canais digitais e reforçou a segurança; adotou medidas de trabalho remoto, essencialmente assentes no teletrabalho e no trabalho não presencial; e reforçou as áreas de orçamento de TI em computadores pessoais portáteis, equipamentos de rede e segurança e serviços de computação em nuvem”.

A nível europeu, e de acordo com o guia prático publicado pela OIT em 2020, cerca de quatro em cada 10 trabalhadores/as foram colocados em teletrabalho (Eurofound, 2020b citado por OIT, 2020). O mesmo estudo revela que os países mais afetados pelo vírus, e onde o teletrabalho já era uma prática antes da pandemia, viram aumentar ainda mais esta diferença. Por exemplo, na Finlândia cerca de 60% passou a trabalhar a partir de casa; no Luxemburgo, nos Países Baixos, na Bélgica e na Dinamarca, mais de 50%; na Irlanda, Áustria, Itália e Suécia, cerca de 40%. Na Europa 24%, em média, dos que nunca tinham trabalhado em casa antes, começaram a fazê-lo, contra 56% que já tinham tido esta experiência e ocasionalmente já trabalhavam em casa (OIT, 2020).

Em Portugal, é possível acompanhar os números do teletrabalho através de boletins periódicos publicados pelo Instituto Nacional de Estatística, onde se verifica que apesar do aumento do

recurso ao teletrabalho em 2020, por força da obrigação imposta pelo Estado de Emergência, após regresso ao trabalho presencial, apenas 20% dos trabalhadores se mantêm em teletrabalho, a tempo parcial ou total (INE, 2023).

O que se pode verificar com estes resultados é que as intransigências ligadas ao teletrabalho, principalmente por parte dos empregadores, são pouco relevantes já que, perante um cenário de catástrofe com pouca ou nenhuma preparação, as organizações e trabalhadores enfrentaram o desafio e com as ferramentas ao dispor adaptaram-se e organizaram-se para implementar rapidamente novas modalidades de trabalho. A este nível demonstram que, com a tecnologia e as ferramentas certas, muitas mais tarefas podem ser realizadas à distância, ao contrário do que anteriormente acontecia – em que apenas as profissões mais ligadas às tecnologias informáticas poderiam ser realizadas nesta forma de trabalho.

1.3.2. Vantagens e desvantagens do teletrabalho

De acordo com Macedo Vitorino & Associados (2010) existem diversas vantagens associadas ao teletrabalho, tanto para o trabalhador como para a entidade empregadora.

No que diz respeito ao trabalhador, uma das grandes vantagens ao prestar trabalho em regime de teletrabalho prende-se com o facto de não perder tempo em deslocações, permitindo-lhe assim uma maior disponibilidade para a família e para a vida social. Outra vantagem do teletrabalho é a redução das despesas para o trabalhador, como por exemplo com transportes ou com o guarda-roupa adequado à função que desempenha. Acrescenta-se ainda o facto de se tornar mais fácil para o trabalhador residir em locais fora das grandes cidades, onde habitualmente se concentram a maioria das empresas, o que permitirá uma poupança nos gastos e o aumento da qualidade de vida. Neste sentido, o teletrabalho também é uma solução muito vantajosa para pessoas com dificuldades de locomoção, deficiências motoras ou com responsabilidades familiares presenciais (Macedo Vitorino & Associados, 2010).

Silva (1998) defende ainda a existência de vantagens e desvantagens associadas ao teletrabalho para a sociedade. Como vantagens, destaca a diminuição da poluição, a possibilidade de inserção de deficientes no mercado de trabalho e o desenvolvimento regional, isto é, o

teletrabalho facilita a descentralização do trabalho de forma a permitir a criação de emprego em áreas em que as condições geográficas ou económicas são obstáculos ao desenvolvimento.

No entanto, existem algumas desvantagens para a sociedade na prestação de trabalho neste regime, tais como implicações negativas no mercado imobiliário, na medida em que há uma redução na necessidade de espaço físico por parte das empresas; vulnerabilidade face à competição de potencial trabalho e mão-de-obra estrangeira, possibilitando o recrutamento de mão-de-obra mais barata em mercados estrangeiros e infoexclusão, sendo que os indivíduos que não conseguem acompanhar o desenvolvimento da sociedade de informação acarretam custos sociais e restringem o desenvolvimento económico da comunidade (Silva, 1998).

Conforme referido e como resultado de diversos estudos, o teletrabalho apresenta vantagens e desvantagens numa sociedade em contante adaptação, desta forma, de acordo com os estudos consultados podemos reconhecer a existência de vantagens e desvantagens, quer para o trabalhador e empregador como para a própria sociedade em geral.

Tabela 2 – Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho

	Vantagens	Desvantagens
Trabalhador	<ul style="list-style-type: none"> • melhoria no equilíbrio trabalho-vida familiar; • possibilidade de trabalhar, em situações de mobilidade reduzida devida a doença ou incapacidade; • redução nos tempos de deslocação e nos custos (e no stress e fadiga relacionados com os transportes); • flexibilidade de horários e liberdade na tomada de decisão relativa à gestão do tempo de trabalho; • possível aumento da autonomia no trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • dificuldade em separar o trabalho da vida privada; • isolamento e falta de acesso à comunicação que existe num local de trabalho fixo; • alteração da natureza das relações de trabalho (colegas, chefias, gestão); • horário de trabalho alongado (horários flexíveis podem ser uma desvantagem se o trabalhador não se auto impuser limites de tempo); • execução do trabalho fora do horário normal de funcionamento (durante o tempo livre); • ser confrontado com os problemas isolado, sem suporte adequado e com stress associado
	Vantagens	Desvantagens

Trabalhador		<ul style="list-style-type: none"> • ser confrontado com os problemas isolado, sem suporte adequado; • desenvolvimento de lesões músculo-esqueléticas se os aspetos ergonómicos relacionados com o trabalho com TIC não forem geridos adequadamente (posturas, equipamentos inadequados, etc.).
Empresa	<ul style="list-style-type: none"> • redução dos riscos de acidentes de viação pela redução das deslocações; • poupança em espaços de escritórios e custos associados; • aumento da atratividade da empresa, atraindo e retendo trabalhadores qualificados; • aumento da flexibilidade das atividades de negócio e serviços. 	<ul style="list-style-type: none"> • aumento dos riscos de SST se não forem realizadas (adequadas) avaliações de risco; • maior dificuldade de supervisão para os dirigentes/gestores e necessidade de encontrar novas formas de gestão; • dificuldades em fornecer o suporte necessário aos teletrabalhadores; • possível descida no empenho (compromisso com o serviço) e queda no espírito de equipa; • a comunicação interna torna-se mais difícil.
Sociedade	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidade de emprego para trabalhadores com deficiências; • Contributo no combate ao desemprego; • Diminuição dos encargos com transportes coletivos; • Redução dos gastos de manutenção da rede viária; • Trânsito aliviado nas cidades e grandes centros; • Redução dos níveis de poluição; • Resolução de problemas de estacionamento; • Descongestionamento de serviços; • Oferta de serviços virtuais; • Inclusão social; • Resposta ao fenómeno da globalização. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de fiscalização das condições de trabalho; • Doenças (aumento de consultas médicas); • Impactos económicos (comércio, serviços...). • Dificuldade dos trabalhadores com mais idade em acompanhar a evolução tecnológica, que resulta em mais desemprego; • Impacto negativo no mercado imobiliário empresarial;

Fonte: <https://oshwiki.eu/>; Figueiredo et al., 2020.; Silva, 1998

1.3.3. Teletrabalho e a Saúde e Segurança no Trabalho

Estas novas formas de trabalho, trouxeram com elas novos desafios para a Saúde e Segurança no trabalho. Com efeito, a flexibilidade de horários, locais de trabalho à distância, fora da vista e do controlo do empregador, dificultam a aplicação de normas de segurança e saúde.

Ainda que os acordos de trabalho flexíveis sejam muitas vezes desejados pelos trabalhadores, numa perspetiva de conciliação entre a vida pessoal e profissional, na maior parte das vezes a dificuldade de gestão de tempo e de organização do trabalho traduzem-se exatamente no contrário, originando um aumento da carga de trabalho e também dos horários de trabalho (OIT, 2019a).

O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres que os restantes trabalhadores, nomeadamente no que se refere à reparação de danos que resultem de acidente de trabalho e de doenças profissionais, sendo que a principal diferença se prende com o facto do local de risco diferir, sendo o local de trabalho o domicílio do trabalhador (DGAEP, 2020).

De acordo com a DGAEP (2020), o teletrabalho facilita a conciliação entre o trabalho, a vida pessoal e familiar, apresentando, no entanto, riscos para a saúde psicossocial, na medida em que permite o aumento dos níveis de stress relacionados com o trabalho solitário e com a gestão de tempo. Entre os diversos riscos psicossociais associados ao teletrabalho, encontra-se o facto do empregador que dirige o trabalho neste tipo de regime interferir na privacidade do trabalhador. Neste sentido, além do trabalhador, a sua família também poderá estar sujeita a riscos psicossociais.

O sistema de proteção da segurança e saúde foi pensado para as empresas que têm um local de trabalho fixo, onde o empregador possui domínio total e os serviços de inspeção acedem facilmente a fim de verificarem o cumprimento das regras. Neste sentido, este sistema pode revelar-se inadequado perante novos modelos de trabalho potenciados pelas tecnologias digitais, tais como o teletrabalho (DGAEP, 2020).

Acresce o facto dos trabalhadores que se encontram neste regime de teletrabalho, muitas vezes trabalharem sem regras e sem horários, o que não é recomendável de acordo com Serranheira e Uva (2020). Trabalhando em casa, por vezes, o local escolhido para desempenhar as suas tarefas a nível profissional nem sempre é o mais adequado (por exemplo, utilizar a mesa de jantar

e cadeiras desconfortáveis ou o sofá), estando durante longos períodos a adotar posições/posturas de trabalho desconfortáveis, que podem causar sintomas como por exemplo incómodo ou dor localizada, em particular nos ombros, nos punhos, mãos e dedos e também na coluna cervical, dorsal e lombar (Serranheira e Uva, 2020).

As normas legais destinam-se de uma forma geral ao trabalho dependente, no entanto, as mesmas não se adaptam facilmente ao teletrabalho. É difícil garantir a aplicação de tais regras num ambiente de trabalho que não coincide com as instalações empresariais, onde pode não ser tão óbvio o acesso dos serviços inspetivos ao local de trabalho e pode ser mais difícil responsabilizar o empregador pelo incumprimento das referidas regras (DGAEP, 2020).

Com o surgimento da pandemia da doença COVID-19, as organizações redefiniram as prioridades e alteraram os métodos de funcionamento no que diz respeito à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, ao controlo e assistência e à implementação de medidas de manutenção do emprego (despedimentos ou alterações nos locais de trabalho relacionadas com a organização do tempo de trabalho), o que dificulta o funcionamento das inspeções de trabalho (DGAEP, 2020).

Os gestores têm um papel importante na gestão da conciliação da vida profissional do trabalhador em teletrabalho com a vida pessoal e familiar, devendo atribuir tarefas específicas e concretas, definir metas e prazos razoáveis e distribuir o trabalho com antecedência, de forma a garantir uma carga de trabalho equilibrada. Os gestores devem manter um acompanhamento próximo dos trabalhadores em regime de teletrabalho pois o reforço de canais de comunicação aberta, a compreensão e preocupação com o bem-estar transmite segurança, motivação e garante uma maior produtividade (DGAEP, 2020).

Nas mais recentes alterações ao Código Geral do Trabalho (Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro e a Lei 13/2023 de 03 de abril), foram introduzidas grandes alterações no que concerne à proteção do trabalhador em regime de teletrabalho, entre outras, na organização, direção e controlo do trabalho e disposições referentes à segurança e saúde no trabalho, até então omissas na legislação, em que eram apenas vagamente referidas no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho: “o empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho” bem como “garantir a identificação

dos riscos previsíveis em todas as atividades da empresa (Lei 102/2009 de 10 de setembro, art.º15º).

De acordo com um estudo realizado pela Eurofound e pela OIT (2017) acerca do trabalho à distância, revela que “41 por cento dos trabalhadores com elevada carga de TIC apresentam elevados níveis de stresse, em comparação com 25 por cento dos trabalhadores que trabalham nas instalações dos respetivos empregadores. A situação é agravada nos casos em que os trabalhadores são obrigados a trabalhar a partir de casa fora do horário de trabalho normal. O teletrabalho e o TIC também estão associados a distúrbios do sono, que, por sua vez, se relacionam com altos níveis de stresse” (OIT, 2019, p.52).

2. Objetivos e Metodologia

Neste ponto iremos apresentar os objetivos gerais e específicos do estudo, bem como os aspetos centrais da estratégia metodológica que norteiam a investigação desenvolvida, nomeadamente o tipo de investigação, as técnicas de recolha da informação, as técnicas de análise da informação e a amostra.

2.1 Objetivos

Este trabalho define como objetivo geral analisar a perceção dos trabalhadores acerca do teletrabalho. Como objetivos específicos, pretende-se:

- a) analisar a perceção dos trabalhadores de diferentes setores sobre as condições específicas em que estes desenvolvem a sua atividade em teletrabalho;
- b) perceber de que forma os empregadores desses trabalhadores se encontram envolvidos, nomeadamente no que se refere à avaliação do risco e à participação dos serviços de serviços de saúde e segurança;
- c) caracterizar o teletrabalho naquilo que são as suas vantagens e desvantagens;
- d) identificar riscos decorrentes do teletrabalho, nomeadamente aqueles que afetam a sua saúde física e mental;

- e) fazer algumas recomendações que permitam aos trabalhadores e aos empregadores usufruir de todas as vantagens do teletrabalho sem que isso represente um agravamento das suas condições de trabalho e da sua saúde física e mental essencial à boa produtividade e ao baixo absentismo no trabalho decorrentes de acidentes ou doenças profissionais.

2.2 Tipo de investigação

Embora comecem a surgir alguns resultados de estudos sobre o teletrabalho após a pandemia por Covid-19 – fator que impulsionou esta forma de trabalho – publicados essencialmente por revistas e jornais, a grande maioria dos estudos existentes referem-se ao teletrabalho executado antes da pandemia por covid-19, há por esse facto uma grande possibilidade da informação existente ser tanto ou quanto diferente daquilo que são as informações possíveis de recolher neste momento e a sua interpretação, pois a forma como empregadores e trabalhadores percebem o teletrabalho alterou-se substancialmente durante o período de pandemia (OIT, 2020).

Assim, quanto à natureza podemos caracterizar este estudo como tratando-se de um estudo fundamental, também conhecido como pesquisa básica, pois visa procurar e aumentar conhecimentos acerca de determinado tema que permita o apoio na tomada de decisões. Ao contrário da pesquisa aplicada que é focada num problema específico e na sua solução prática (Marconi e Lakatos, 2017).

Quanto aos objetivos trata-se de um estudo exploratório (Piovisan e Temporini, 1995) que tem como objetivo recolher informação acerca daquilo que é o estado atual de determinado tema, neste caso a percepção dos trabalhadores em relação à sua situação laboral num contexto ainda pouco estudado.

Quanto ao espaço temporal tratou-se de um estudo transversal, pois é definido um período único em que as respostas são recolhidas, através da entrega de questionário com prazo limite de resposta (Marconi e Lakatos, 2017).

2.3 Técnicas de recolha e análise de informação

2.3.1 Recolha de informação documental

Para alcançar os objetivos propostos, foi utilizada como metodologia de suporte a recolha de documentação sobre o tema, como estudos técnicos, artigos publicados por agências europeias e mundiais, artigos e estudos realizados por agências de recrutamento e recursos humanos e outras mais ligadas ao direito do trabalho e orientações de trabalho desenvolvidas por vários países e organizações no decorrer dos últimos dois anos. Assim, depois de recolhida a informação, realizou-se a análise documental (Pimentel, 2001) da mesma de forma a permitir enquadrar, fundamentar a pesquisa bem como auxiliar a definir o método mais adequado à obtenção dos resultados pretendidos.

2.3.2 Questionário

Após a realização de uma pesquisa documental que ajuda a fundamentar o método de pesquisa, foi aplicado um questionário constituído maioritariamente por questões de resposta fechada. No entanto, devido à necessidade de eventuais esclarecimentos, serão também colocadas questões de resposta aberta.

Como acima referido, o teletrabalho, adotado durante o período de pandemia, repentinamente e sem preparação das empresas ou trabalhadores, e como consequência, sem que tivesse sido feita a necessária e obrigatória identificação e avaliação dos riscos a que estão sujeitos os colaboradores durante o desempenho da sua tarefa, quando o seu local de trabalho não é o escritório do empregador mas sim as suas casas, trouxe uma nova visão daquilo que era até então a perceção do que era trabalhar de forma remota.

Conforme referido, o objetivo desta investigação visa analisar e perceção dos trabalhadores acerca do teletrabalho e as condições em que este foi praticado e assim fornecer ao empregador informação que permita a melhoria das condições laborais quando pretenda adotar esta forma de trabalho.

Tendo por base outros estudos já realizados, nomeadamente o estudo publicado pela empresa de recrutamento Robert Walters (2021) e os resultados estatísticos trimestrais publicados pelo INE (2020), acerca do trabalho a partir de casa, com início da publicação no segundo trimestre

de 2020, foi desenvolvido pelo autor um questionário constituído por 32 questões de resposta fechada e escolha múltipla, 5 destas questões com opção de resposta aberta, que pretende enriquecer a informação disponível e comparar resultados com outros estudos existentes.

O questionário desenvolvido, que tem como tema o teletrabalho e as condições em que os trabalhadores o desenvolveram:

Secção 1 – Caracterização Sociodemográfica, é composta por 4 perguntas e pretende fazer a uma apresentação dos dados sociodemográficos da amostra.

- Secção 2 – Situação relativa ao Teletrabalho, composta por 5 perguntas, pretende caracterizar a situação do trabalhador face ao teletrabalho e tem como objetivo perceber se a variável de ter presentes outras pessoas na habitação podem ou não ter influência no desempenho da tarefa e qual a dimensão da satisfação dos trabalhadores em relação ao teletrabalho.
- Secção 3 – Organização do Trabalho - Tempo, este capítulo composto por três perguntas pretende caracterizar de que forma foi organizado o horário de trabalho à distância, em relação aos horários de trabalho e às pausas praticadas.
- Secção 4 – Organização do Trabalho - Espaço e Equipamento, composto por 8 perguntas, pretende caracterizar o local de trabalho no que respeita às condições físicas do posto de trabalho, equipamento, iluminação e mobiliário. Sendo que o teletrabalho se refere na sua maioria ao trabalho administrativo e ao computador, as condições do equipamento e do posto de trabalho poderá ser um dos principais focos de preocupação.
- Secção 5 – Envolvimento da Empresa, composto por 8 questões, pretende caracterizar, do ponto de vista do trabalhador, o envolvimento da empresa durante a prestação do trabalho á distância, nomeadamente no que concerne à análise do posto de trabalho e ao cumprimento das suas obrigações em matéria de saúde e segurança no trabalho.
- Secção 6 – Sintomas, tem como objetivo entender possíveis sinais e sintomas que tenham surgido durante este período e possam estar diretamente relacionados com o teletrabalho.

Este questionário foi realizado online, através da aplicação *Google Forms*, tendo sido publicado de setembro de 2021 e manteve-se online até janeiro de 2023, embora todas as respostas tenham sido obtidas até ao final de 2021. O questionário foi distribuído aleatoriamente pelas redes sociais tentando assim atingir um público variado que participou de forma voluntária, de variadas profissões em diferentes áreas e setores.

Das 127 respostas obtidas, foram aceites como válidas para o estudo 72 respostas. O critério de validação e aceitação das respostas foi: trabalhadores que tenham desenvolvido a sua atividade laboral em teletrabalho de forma parcial ou total nos últimos 12 meses. Apenas duas respostas referem que já se encontravam em teletrabalho anteriormente à pandemia.

Os resultados gerados pela plataforma online foram extraídos para o formato Excel e analisados estatisticamente através da criação de gráficos dinâmicos. Os dados obtidos são comparados com outros estudos existentes e que permitem não só validar as respostas obtidas como ajuda a identificar as problemáticas associadas.

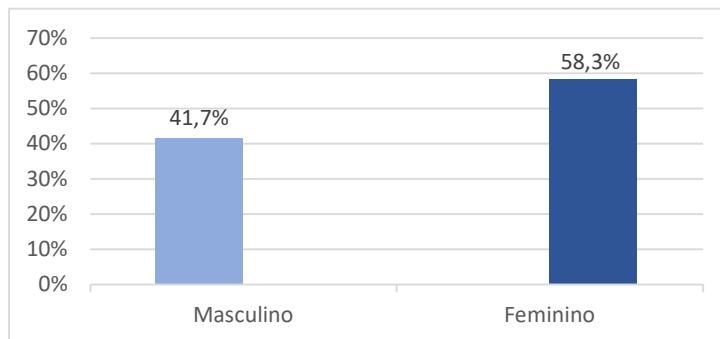
2.4 Amostra

A amostra foi recolhida num grupo de trabalhadores de diferentes categorias profissionais de diferentes setores de atividade. Optou-se por este tipo de amostra uma vez que, após a declaração de pandemia, esta modalidade de trabalho aplicou-se a várias áreas e profissões.

Das 127 respostas obtidas, 2 não foram consideradas por serem estudantes e 55 não foram consideradas porque os respondentes dizem não terem estado em teletrabalho. Assim, foram considerados 72 participantes que responderam ter estado a trabalhar em teletrabalho nos últimos 12 meses, o que corresponde a 58,3% das respostas obtidas.

Quanto à sua caracterização, a maioria dos respondentes é do sexo feminino (42 que corresponde a 58,3%) e 30 é do sexo masculino, que corresponde a 41,7% (gráfico 2).

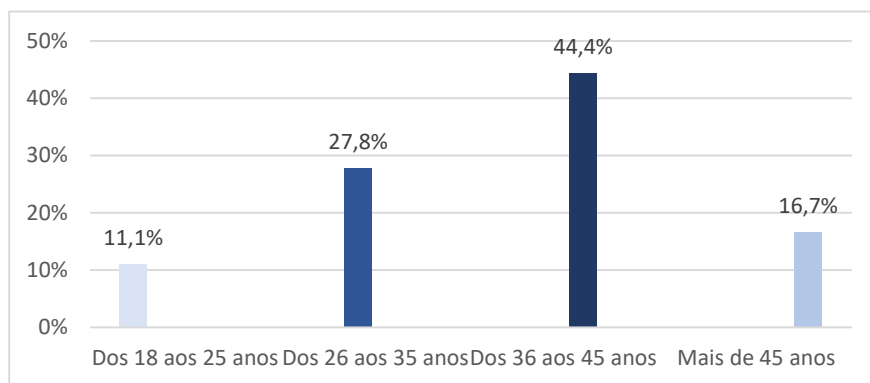
Gráfico 2 – Distribuição dos inquiridos por sexo



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

Relativamente à idade (gráfico 3), a amostra em análise foi separada por quatro grupos, entre os 18 e os 25 anos, entre os 26 e os 35 anos, entre os 36 e 45 anos e mais de 45 anos. A maior fatia da amostra encontra-se entre os 36 e os 45 anos.

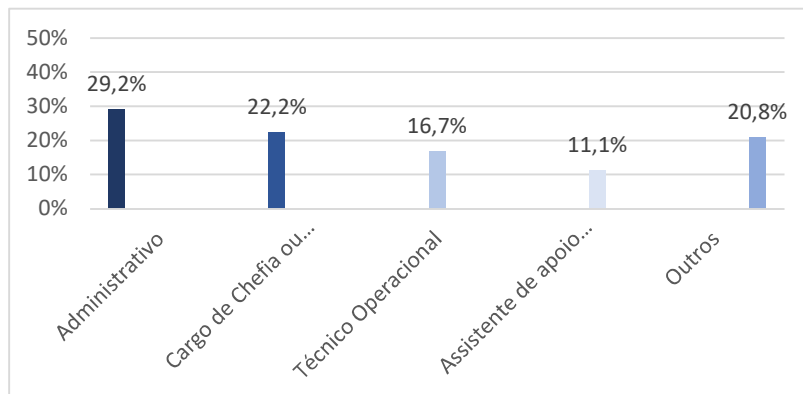
Gráfico 3 – Distribuição dos inquiridos pela idade



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

Quanto à categoria profissional, foram identificadas 4 categorias principais, na sua maioria, pertencem à categoria “Administrativo” seguindo-se a categoria de “Cargo de Chefia ou Gestão” “Técnico operacional” e “Assistente de apoio ao cliente e/ ou serviços internos” e a categoria “Outros”, onde surgiram diversas outras categorias.

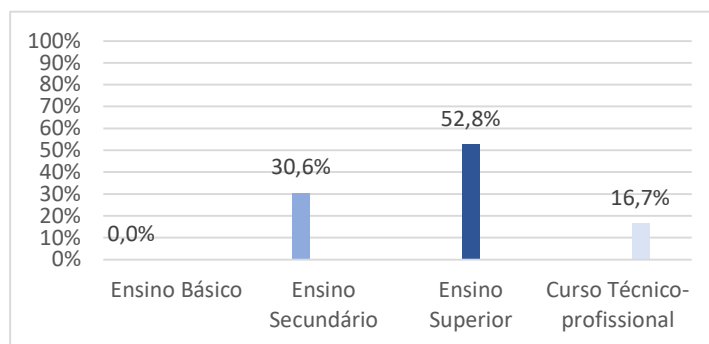
Gráfico 4 – Distribuição dos inquiridos de acordo com a categoria profissional



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

No que concerne às habilitações literárias, 16,7% possuem cursos técnico- profissionais, 30,6% possuem habilitações ao nível do ensino secundário, e 52,8% têm o ensino superior, sendo esta a maior fatia da amostra (gráfico 5).

Gráfico 5 – Distribuição dos inquiridos pelas Habilitações Literárias



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

Em suma, a amostra produtora de dados é composta por 72 indivíduos e é caracterizada por trabalhadores do sexo feminino e masculino, distribuídos em número semelhante, com idades entre os 26 e os 45 anos exercendo principalmente cargos administrativos e funções de chefia na sua maioria com o ensino superior.

3. Apresentação e discussão dos resultados

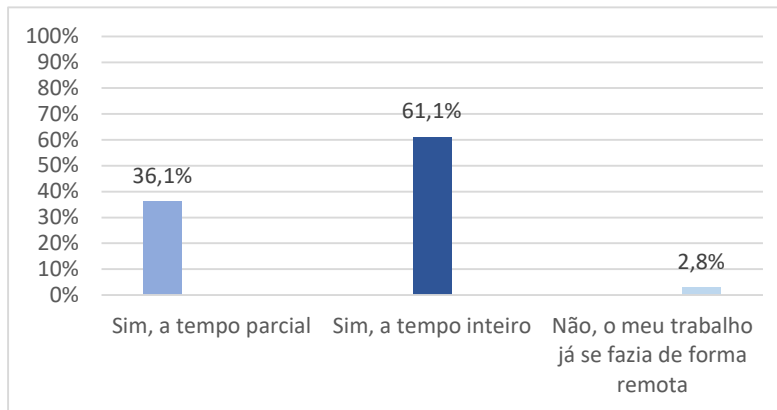
Neste capítulo serão apresentados e discutidos os resultados obtidos, procurando também analisá-los e compará-los por secção com resultados de outros estudos.

As perguntas do questionário, conforme já referido, estão divididas em 6 secções, cada uma com um tema específico. A secção 1 já referida, permitiu analisar e caracterizar a amostra. As secções seguintes irão permitir a análise de resultados obtidos.

3.1. Situação relativa ao Teletrabalho

Nesta secção foram colocadas cinco questões de resposta direta. À pergunta se está ou esteve em teletrabalho devido à pandemia por Covid-19, 61,1% dos inquiridos responderam que sim, a tempo inteiro, 36,1% responderam estar em teletrabalho a tempo parcial e 2,8% já se encontravam em teletrabalho em período anterior à pandemia.

Gráfico 6 – Teletrabalho pré ou pós pandemia



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

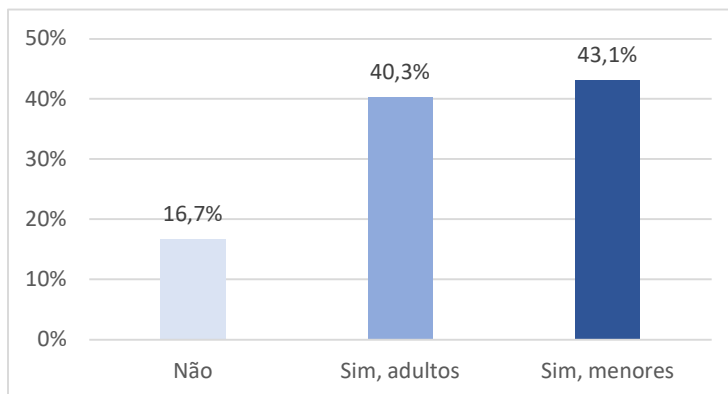
O teletrabalho deixou de ser recomendado desde o dia 19 de fevereiro de 2022, mas pode, segundo o art.º 165 do Código do Trabalho, continuar a ser praticado desde que acordado entre o trabalhador e o empregador (Lei 7/2009 de 12 de fevereiro), estando ainda prevista na Lei exceções em que os empregadores não se podem opor ao teletrabalho.

De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego do INE, a média de trabalhadores em teletrabalho em Portugal durante a pandemia foi de 15,6%.

Com o fim das restrições da COVID-19, o teletrabalho tem vindo a diminuir em Portugal. No entanto, ainda é uma prática cada vez mais comum, com cerca de 14,4% dos trabalhadores portugueses a trabalhar em casa no primeiro trimestre de 2023 (INE,2023), ainda assim superiores aos valores anteriores à pandemia.

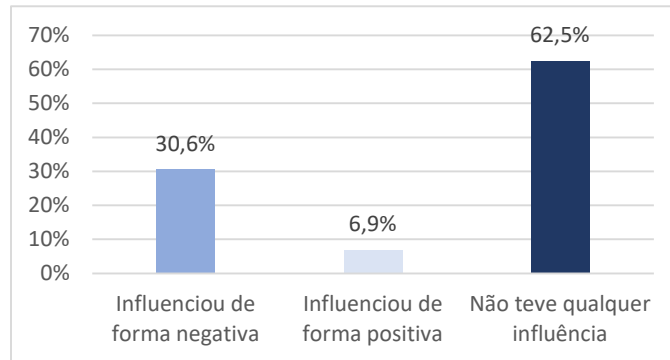
No que se refere à presença de outras pessoas na habitação durante o período de prestação da sua atividade em teletrabalho, cerca de 84% dos respondentes referiram que não estiveram sozinhos neste período (gráfico 7). Já no que diz respeito a perceber se a presença de outras pessoas na habitação influenciou a prestação de teletrabalho, cerca de 31% dos respondentes admitem ter tido influência negativa, 62,5 % admite que não teve qualquer influência, e 6,9% refere mesmo que influenciou de forma positiva (gráfico 8).

Gráfico 7 – Presenças na habitação durante teletrabalho



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

Gráfico 8 – Influência de terceiros na habitação



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

A presença de terceiros na habitação pode dificultar o trabalho remoto, pois pode exigir mais atenção e disponibilidade por parte dos pais ou cuidadores. Além disso, os menores podem causar distrações que podem prejudicar a produtividade. (Pacheco e Moreira, 2020).

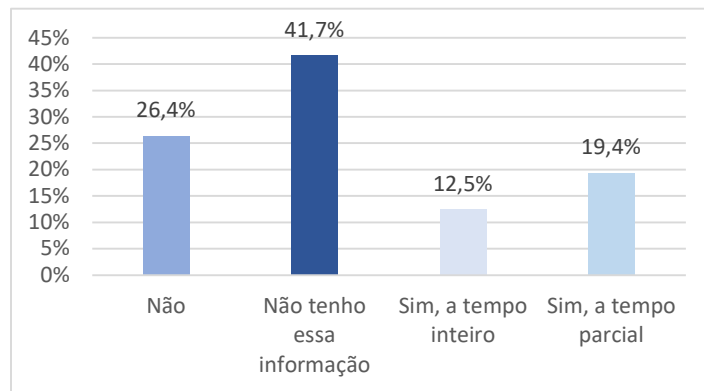
No entanto, a presença de menores na habitação também pode trazer benefícios. Por exemplo, os menores podem oferecer companhia e apoio emocional aos pais ou cuidadores, sendo que uma das principais problemáticas referidas é o isolamento social, pelo facto dos trabalhadores se encontrarem sozinhos durante a maior parte do tempo. Além disso, os menores podem desenvolver algum interesse sobre o trabalho dos pais ou cuidadores, o que pode ser benéfico para o seu desenvolvimento (Pacheco e Moreira, 2020).

A este nível, podemos considerar que estas presenças se deveram ao período pandémico, em que o confinamento obrigatório levou a que todos os membros da família estivessem permanentemente em casa, ou pelo menos por um período superior ao habitual. Esta realidade pode alterar-se no momento atual, em que pelo menos os menores estarão na escola durante o período laboral.

Se a empresa pretende manter o teletrabalho após a pandemia (gráfico 9), 41,7% dos inquiridos respondeu não ter essa informação, 26,4% diz que a empresa não pretende manter o teletrabalho, 19,4% pretende manter o teletrabalho a tempo parcial e a menor percentagem, 12,5% assume que a empresa tem intenção de manter o teletrabalho a tempo inteiro.

Sendo que apenas 2% responderam em questão anterior que já trabalhavam em teletrabalho antes da pandemia, nota-se aqui um grande crescimento de empresas com intenção de adotar esta nova forma de trabalho, em relação ao período pré- pandémico.

Gráfico 9 – Intenção das empresas em manter o teletrabalho



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

Durante esta fase de implementação do teletrabalho as empresas conseguiram identificar diversas vantagens e desvantagens em relação ao teletrabalho que eram pouco percebidas antes de terem contacto direto com esta realidade.

Num estudo realizado pela Microsoft em 31 países em 2021, revelou que cerca de 50% das empresas pretendia regressar ao trabalho presencial e a outra metade manter o teletrabalho ou um sistema de trabalho híbrido (Microsoft, 2021).

Na fase de aplicação deste questionário grande parte dos empregadores não tinham ainda uma posição definida em relação a manter ou não o teletrabalho, ou não o teriam transmitido aos seus trabalhadores, no entanto em análise às que tinham já uma decisão tomada, os dados correspondem percentualmente aos dados obtidos pela Microsoft no seu inquérito (Microsoft, 2021).

Uma das principais vantagens referidas pelas empresas é a redução de custos, visto que podem reduzir bastante os custos com espaços, energia, equipamentos e outros custos indiretos. E a melhoria da satisfação dos funcionários, pois os trabalhadores tendem a estar mais satisfeitos

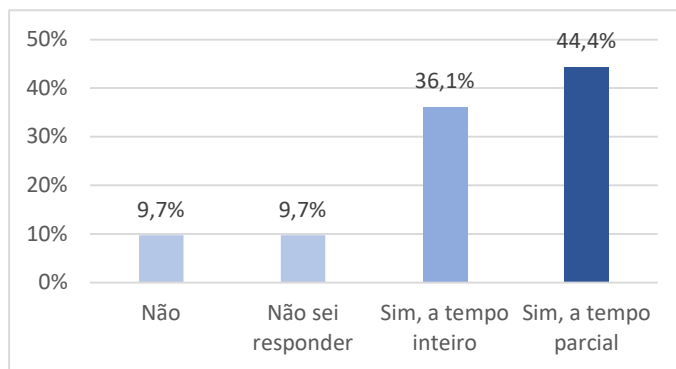
quando trabalham em casa, por terem mais flexibilidade e controlo sobre seu ambiente de trabalho (Microsoft, 2021).

Como motivos para não manter o teletrabalho é principalmente referida a dificuldade de controlo sobre os trabalhadores. As empresas podem ter dificuldade em controlar o tempo e o desempenho dos funcionários que trabalham em casa. As empresas precisam estabelecer políticas claras e diretrizes para o teletrabalho para garantir que os funcionários trabalhem de forma eficaz, nos horários de trabalho definidos e de acordo com os valores e princípios da empresa (Microsoft, 2021).

É ainda referido como desvantagem, a dificuldade de trabalho em equipa, uma vez que o teletrabalho pode dificultar a colaboração entre funcionários que não estão fisicamente juntos. Este é também um dos principais desafios de combate ao isolamento social criado pelo teletrabalho (Microsoft, 2021).

Ao serem questionados se aceitariam caso a empresa fizesse a proposta de continuar em teletrabalho, 44,4% revela querer manter o teletrabalho a tempo parcial e 36,1% a tempo inteiro contra 9,7% que não quer de todo trabalhar a partir de casa. A mesma percentagem não tem opinião (gráfico 10).

Gráfico 10 – Intenção do trabalhador em manter o teletrabalho



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

Os dados obtidos mostram que o teletrabalho se tornou uma forma de trabalho cada vez mais comum. De acordo com um estudo da Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) em 2021, 70% dos portugueses que trabalhavam em teletrabalho durante a pandemia estavam satisfeitos com essa modalidade de trabalho apesar dos desafios associados ao teletrabalho, como o aumento de riscos para a saúde física e mental, o isolamento pessoal e profissional, e a exclusão de determinados grupos profissionais, por exemplo os com menor dificuldade em trabalhar com as TIC (OPP, 2021).

Segundo resultados do Instituto Nacional de Estatística, acerca de Estatísticas do emprego, a percentagem de trabalhadores em regime de teletrabalho era de 14% no primeiro trimestre de 2023 (INE, 2023), o que demonstra uma queda em relação ao período de pandemia em que o teletrabalho era obrigatório ou recomendado.

Ainda assim, comparando com período pré- pandemia, em que esta percentagem rondava os 7%, revela uma mudança no paradigma do trabalho, principalmente se adequadamente impulsionada e acompanhadas pela melhoria das leis laborais, como a mais recente alteração à Lei Geral do Trabalho (Lei 13/2023 de 3 de abril).

A presença de terceiras pessoas na habitação, em que estas não são colegas ou parceiros de atividade profissional, podendo até ser menores ou adultos ao cuidado do trabalhador poderá afetar a prestação da atividade profissional. Ashforth et al. (2020), defendem a importância da existência de barreiras cognitivas que permitam separar aquilo que são as responsabilidades familiares e domésticas das responsabilidades profissionais de cada indivíduo, otimizando o desempenho em cada uma delas. Uma das principais barreiras a esta diferenciação de tarefas, revela-se ser a diferença e distância do espaço físico em que estas se desenvolvem, e ainda o contato com diferentes pares. No trabalho prestado a partir de casa, em que o espaço de trabalho e o espaço familiar não é dissociável, poderá haver dificuldade em separar aquilo que são as obrigações e tarefas familiares e domésticas das suas obrigações e tarefas profissionais, podendo gerar conflitos familiares e profissionais, que poderão dar origem a situações de stress e desgaste emocional dos indivíduos.

O estudo feito pela consultora Robert Walters (2021), a nível mundial, ainda em período de pandemia, revelou as 3 principais preocupações quer das empresas quer dos trabalhadores ao implementar formas de trabalho mais flexíveis, como o teletrabalho. Do ponto de vista do

empregador este sente como maior preocupação, o desrespeito pela política da organização, a dificuldade de supervisão e a dificuldade em monitorizar o desempenho do trabalhador. Por sua vez o trabalhador considera que o pouco contacto com os colegas, as desigualdades que podem surgir entre pares e a invasão da vida pessoal os principais constrangimentos do teletrabalho (Robert Walters, 2021).

Num outro estudo, realizado a nível global, publicado pela consultora Advanced Workplace Associates (2020), revela que 86% dos trabalhadores prefere manter uma forma de trabalho híbrida, podendo dividir o local de trabalho entre as instalações do empregador e o trabalho à distância. Tal como no nosso estudo, em que 80% dos trabalhadores admite que gostaria de continuar em teletrabalho, a tempo parcial ou total.

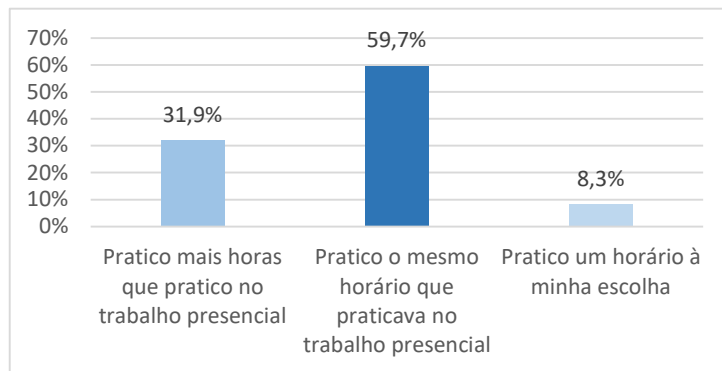
Pese embora seja opinião dos trabalhadores que o teletrabalho se tornou mais vantajoso e até mais produtivo, como é possível confirmar entre o resultado deste questionário e outros estudos acima referidos, os empregadores mantêm-se apreensivos, como revelam os baixos números da adesão ao teletrabalho por parte das empresas em Portugal. Ainda que não existam dados estatísticos, fiáveis, que comprovem que a produção diminui fruto da implementação do teletrabalho. Segundo a consultora Robert Walter (2021), a produtividade em Portugal até aumentou após recurso ao teletrabalho, tendo como principal vetor a satisfação dos trabalhadores com este regime.

3.2 Organização do Trabalho – Tempo

Esta secção pretende caracterizar de que forma foi organizado o horário de trabalho à distância e é composta por três questões, que se referem ao horário de trabalho praticado, às pausas e às rotinas de trabalho.

Assim, 59,7% dos inquiridos admitiu praticar o mesmo horário praticado durante o trabalho presencial, 31,9% revela praticar um horário superior ao habitualmente praticado e 8,3% admite praticar um horário à sua escolha (gráfico 11).

Gráfico 11 – Organização do horário de trabalho



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

A importância de manter um horário de trabalho definido e regular revela-se mesmo no trabalho presencial como uma aliada ferramenta ao aumento de desempenho, produtividade e forma de conciliação entre a vida pessoal e profissional.

O facto de uma grande parte dos trabalhadores revelar que trabalhou mais horas que o habitual, e assumindo que não lhe foram aumentadas as funções e as tarefas, pode esta dificuldade prender-se com a sua dificuldade de gestão de tempo, potenciada também pelas distrações causadas pela existência de terceiros na habitação, em especial se menores, visto que, com base nos dados do questionário, a grande maioria dos trabalhadores que estiveram sozinhos na habitação trabalharam o horário habitual, assim como os que partilharam o espaço com adultos.

É opinião da autora que o desempenho das tarefas profissionais em casa pode ainda ser dificultado pela falta de equipamentos de trabalho adequados, como sejam máquinas e equipamentos habitualmente disponíveis nas instalações da empresa, fale-se de impressoras, *scanners*, centrais telefónicas ou o acesso a servidores e a bibliotecas internas entre outros.

Segundo resultados do INE (2021), referente ao terceiro trimestre de 2021, período idêntico ao deste estudo, revelou que a maioria dos trabalhadores que exerciam a sua função em teletrabalho a tempo inteiro, trabalharam em média 39h semanais. Comparando com resultados disponibilizados na plataforma PORDATA (2023), a média de horas de trabalho diminuiu durante o período de pandemia (ver tabela 3), pelo que se confirma que foram trabalhadas mais horas quando em teletrabalho que a média das horas trabalhadas nos diferentes setores de atividade,

onde também estará incluído o teletrabalho, confirmando, assim, o resultado obtido em que que mais de 30% confirmam praticar um horário superior ao normal.

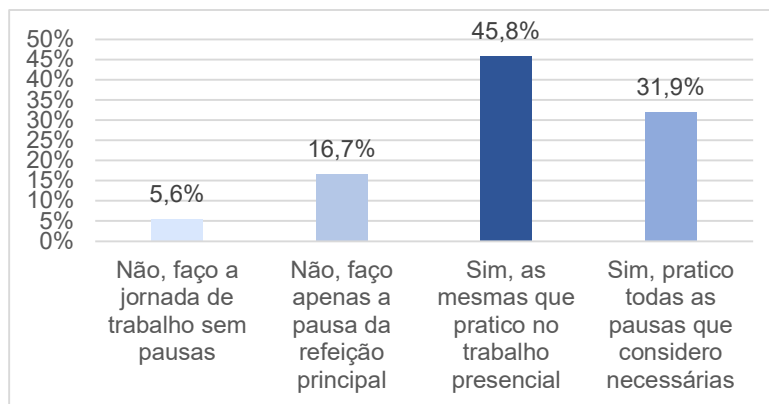
Tabela 3 – Duração média semanal do trabalho efetivo dos trabalhadores por conta de outrem: total e por setor de atividade económica

Anos / Média de horas	Setores de atividade económica					
	Total	Agricultura e Pesca	Indústria	Comércio	Bancos e seguros	Administração pública, Educação e Saúde
2018	34,2	34,8	35,5	35,4	35,7	31,9
2019	34,1	35,1	35,3	35,3	36,2	31,9
2020	31,3	33,1	32,8	31,9	34,8	30,2
2021	32,4	34,5	34,0	33,4	34,9	30,7
2022	32,8	33,2	33,7	34,3	34,3	30,8

Fonte: PORDATA (2023)

No que às pausas de trabalho diz respeito, 45,8% respondeu que pratica as mesmas pausas que no trabalho presencial, 31,9% pratica todas as pausas que considera necessárias, 16,7% faz apenas pausa para a refeição principal e 5,6% responde que faz toda a jornada de trabalho sem qualquer pausa. respeito (gráfico 12).

Gráfico 12 – Pausas praticadas



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

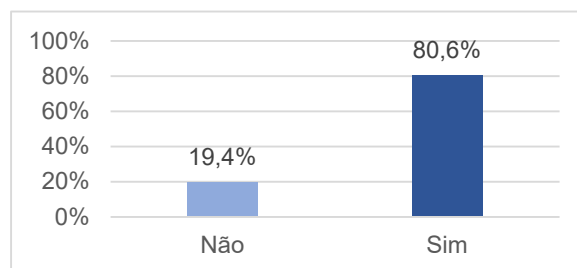
A realização de pausas regulares durante o horário de trabalho é de relevante importância quando nos referimos a atividades de escritório, uma vez que podemos estar a falar de várias horas sentados em posturas incorretas, fazendo movimentos repetitivos ao utilizar o teclado e o rato, e grande esforço visual sem tirar os olhos do ecrã do computador, tudo isto traduz-se num imenso esforço físico e psicológico que pode ser minimizado com a realização de pequenas pausas durante o dia (IGAS, 2018)

Também ao nível emocional, a neurociência refere em várias publicações que o cérebro precisa de pausas regulares para recuperar o foco e a concentração, pelo que é frequentemente recomendada a realização de pausas regulares, devendo estas pausas incluir algum exercício físico, por exemplo alguns alongamentos (MTSSS, 2021).

Cerca de 1/3 dos inquiridos respondeu não fazer pausas ou realizar apenas a pausa para refeição o que pode aqui revelar falta de conhecimento em relação aos riscos associados às jornadas consecutivas. Ao falar com trabalhadores que prestaram ou prestam serviço em teletrabalho, estes assumem não sentir necessidade de pausas e preferem fazer uma jornada consecutiva, ou apenas com a pausa de refeição considerando, assim, que produzem mais e também demonstrando desconhecimento sobre os efeitos na saúde. Sobre isto, a EU-OSHA (2022), recomenda que não se mantenham longos períodos na posição sentada, levantando-se a cada meia hora, e sempre a cada duas horas, durante pelo menos 10 minutos realizando intervalos curtos e frequentes de forma a manter o bem-estar físico e mental.

No que concerne às rotinas durante o teletrabalho, 80,6% admite que consegue manter a rotina habitual, contra 19,4% que revela não ter sido possível.

Gráfico 13 – Manteve a Rotina Habitual?



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

Referindo-se ao terceiro trimestre de 2021, a nível Europeu, o Eurofound (2021) alerta que os trabalhadores em regime de teletrabalho são mais suscetíveis de exceder o limite de horas de trabalho diárias, confirmando os resultados obtidos no presente estudo.

Potenciado pela utilização das tecnologias da informação, o teletrabalho permite a flexibilização do trabalho no que concerne à gestão dos horários praticados o que é usualmente visto como fator bastante positivo pela maioria dos trabalhadores (MTSSS, 2021).

Como principais vantagens, os trabalhadores destacam a autonomia na organização do horário de trabalho, que permite o desempenho de tarefas durante o período “normal” de trabalho, como seja uma ida aos correios ou às finanças. A redução do tempo perdido em deslocações, que permite, por exemplo, maiores períodos de descanso e ainda a facilidade em atender a outros aspetos da vida pessoal e familiar como acompanhar um filho à escola, sendo estas vistas como fatores de bem-estar e conciliação da vida pessoal e profissional (Ashforth et al., 2000).

No entanto, esta flexibilidade traz também consigo desvantagens, essas que podem comprometer o desempenho do trabalhador em atingir objetivos e compromissos pessoais e profissionais, refletindo-se negativamente na afetação das suas capacidades intelectuais e cognitivas, e por sua vez criando situações de desmotivação e stress (Eurofound, 2020).

Maioritariamente, destacam-se como desvantagens a permanente disponibilidade para as atividades laborais, provocada pelo uso das tecnologias da informação, como seja por exemplo o telemóvel ou tablet e o fácil acesso à caixa de e-mails ou a proximidade de uma chamada telefónica. Outra das principais desvantagens identificadas prende-se com as interrupções do tempo de trabalho, notando-se mais quando o trabalho é praticado em casa, em que as tarefas domésticas tendem a ser praticadas durante o horário de trabalho (Eurofound, 2020).

A falta de organização do tempo de trabalho, a falta de pausas regulares e a dificuldade em manter rotinas que permitam uma boa conciliação entre a vida pessoal e profissional são grandes fatores de risco e podem originar riscos físicos, em que se destacam a fadiga visual, perturbações musculo- esqueléticas como lesões na cervical e região dorso-lombar, tendinites e inflamações musculares e dos tendões. São, também, frequentemente referidas as perturbações psicológicas,

como as dificuldades de concentração, fadiga excessiva, ansiedade, perturbações do sono e o agravamento de algumas doenças relacionadas com o funcionamento do metabolismo, como a diabetes, colesterol alto ou hipertensão.

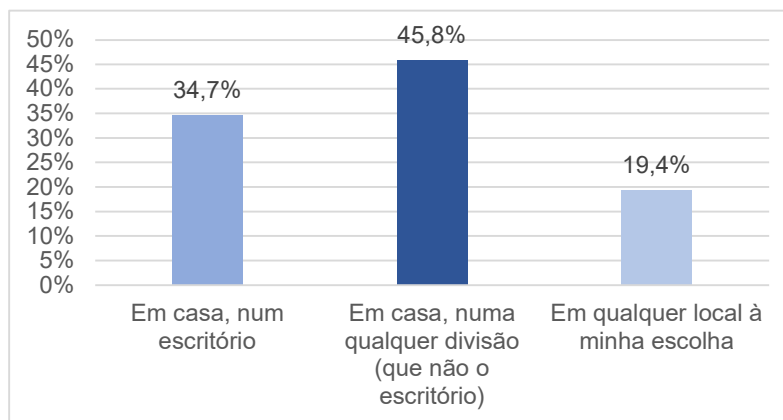
3.3 Organização do Trabalho – Espaço e Equipamento

Esta secção pretende caracterizar como está organizado o local de trabalho e que equipamentos de trabalho são utilizados. É composta por 8 questões que têm como objetivo perceber como é organizado o trabalho quando este não é nas instalações da empresa, no que concerne à localização, ao equipamento informático, mobiliário e iluminação.

Devido às restrições impostas pelo estado de emergência, o local de trabalho foi muitas vezes a própria casa, situação que, com o fim das restrições derivadas da pandemia, pode agora ser diferente.

Quanto ao espaço em que é realizado o trabalho (gráfico 14), 45,8% revela trabalhar numa qualquer divisão da sua casa que não o escritório enquanto 34,7% tem um escritório em casa onde costuma trabalhar. Cerca de 20% trabalha em qualquer outro local à escolha.

Gráfico 14 – Local de trabalho



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

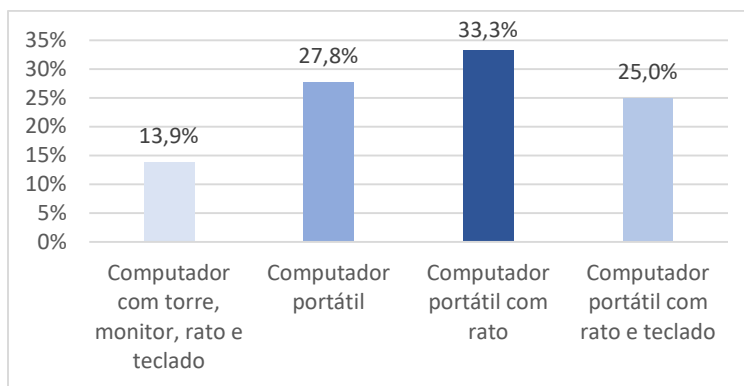
O posto de trabalho é considerado como “o espaço que o trabalhador ocupa quando desempenha uma tarefa, seja durante a totalidade do período laboral, seja através da utilização de vários locais” (Freitas, 2011 citado por IGAS, 2018, p.28).

É um facto que dada a situação de confinamento, as casas passaram a ser a escola e o escritório. Desta forma, muitas das habitações tiveram de ser adaptadas para que todos os membros do agregado tivessem o seu próprio espaço de trabalho, o que dificulta a existência de um espaço adequado, como ter um espaço de trabalho próprio para trabalhar e que não crie armadilhas ao desempenho das tarefas é fundamental (Pacheco e Moreira, 2020).

Não se pode querer estar em teletrabalho e montar o computador na mesa de jantar a cada vez que seja preciso trabalhar. Preferir estar em teletrabalho, tal como referido pela maior parte dos trabalhadores que o experienciaram, implica que o local de trabalho seja bem definido e preparado, implica ter meios e métodos para dar resposta às necessidades que possam gerar as diferentes tarefas, traduzindo-se isso em maior desempenho e produtividade, o que trará certamente maior satisfação para empresas e trabalhadores (Pacheco e Moreira, 2020).

No que concerne ao tipo de equipamento informático utilizado para desenvolvimento do trabalho. Do total de inquiridos, 86,1% responderam que trabalham com computador portátil enquanto 13,9% utilizam computador fixo (gráfico 15).

Gráfico 15 – Tipo de equipamento utilizado



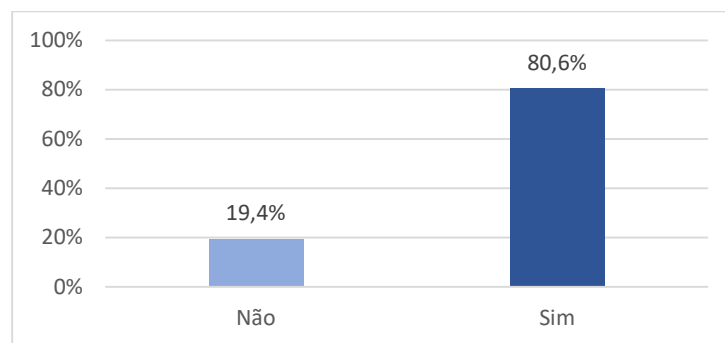
Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

O computador portátil é muitas vezes o meio preferido quando se pretende executar uma tarefa fora do local de trabalho. Com a evolução tecnológica e dos materiais utilizados, os equipamentos são cada vez mais leves e compactos com processadores mais potentes e baterias mais duradouras, com pouco espaço necessário para a sua instalação, o que potencia a sua utilização.

No entanto, este tipo de equipamento não é adequado para trabalhar durante longas horas ou durante vários dias, expondo os trabalhadores a riscos ergonómicos, por exemplo, devido à adoção de posturas incorretas, à posição sentado durante longos períodos ou à proximidade dos olhos ao visor (Crespo e Simões, 2022). Acresce que, para o desempenho de determinadas tarefas, como seja a visualização de um desenho técnico, ou um documento extenso em que seria necessário a visualização num ecrã de grandes dimensões, são dificultadas pelo tamanho limitado dos ecrãs portáteis o que pode dar origem a um maior esforço visual e situações de *stress*. Este equipamento que poderia ser um vantajoso aliado quando pensamos em trabalho fora das instalações da empresa, pode tornar-se uma grande desvantagem gerando entre outras, lesões e dores musculo- esqueléticas e/ou problemas de visão, derivado de más posturas por longos períodos e ainda sintomas relacionados com frustração, ansiedade ou depressão pela dificuldade em cumprir prazos e atingir objetivos (IGAS, 2018).

Quando questionados se a empresa fornecer o equipamento informático, 80,6% afirma que a empresa distribuiu o equipamento e 19,4% respondeu que a empresa não forneceu o equipamento necessário (gráfico 16).

Gráfico 16 – O equipamento foi fornecido pela empresa?



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

Dos trabalhadores a quem foi distribuído pela empresa o equipamento para trabalhar, apenas 1,74% respondeu trabalhar com um computador com torre e rato. Sendo que, praticamente todas as empresas forneceram os equipamentos de trabalho, é possível identificar aqui uma das principais problemáticas. As empresas não forneceram os equipamentos de trabalho adequados, não tentaram substituir o perigoso pelo menos perigoso ou isento de perigo, tal como consta nas obrigações dos empregadores definidas pela Lei 102/2009 de 10 de setembro.

O art.º 3º do Decreto-Lei n.º 349/93 de 1 de Outubro, relativo às prescrições mínimas de Segurança e de Saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor define como posto de trabalho: “O conjunto constituído por um equipamento dotado de visor, eventualmente munido de um teclado ou de um dispositivo de introdução de dados e ou de *software* que assegure a interface homem/máquina, por acessórios opcionais, por equipamento anexo, incluindo a unidade de disquetes, por um telefone, por um modem, por uma impressora, por um suporte para documentos, por uma cadeira e por uma mesa ou superfície de trabalho, bem como pelas suas condições ambientais” (Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro). As obrigações dos empregadores, dando cumprimento a este documento passam pela avaliação dos riscos, a implementação de medidas de eliminação dos riscos identificados, a organização do trabalho no que concerne aos tempos de pausa, a vigilância da saúde e a formação e informação aos trabalhadores.

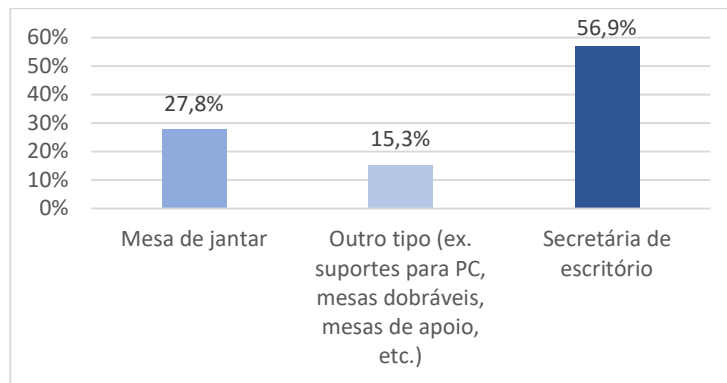
Passados cerca de 30 anos da entrada em vigor desta legislação, e embora tenhamos hoje, melhores ecrãs, melhores dispositivos de iluminação, equipamentos mais ergonómicos, e muito mais formação e informação, mantém-se como principais riscos associados à utilização destes equipamentos os associados à fadiga visual, às lesões físicas e à tensão mental, demonstrando que a este nível pouco se evoluiu, já que se mantém como principais riscos associados à utilização deste tipo de equipamentos (IGAS, 2018).

A utilização de dispositivos periféricos, como ratos e teclados associados a um computador portátil permite aos trabalhadores a melhoria substancial das condições de trabalho, ao melhorar principalmente a postura adotada aquando da utilização dos computadores portáteis, uma vez que permite o apoio dos braços, dos pulsos e a distância do ecrã. Outros equipamentos de apoio como seja por exemplo um suporte de documentos evita também os esforços repetitivos e adoção de uma postura mais direita ao nível da cervical (IGAS, 2018).

Quando questionados quanto ao tipo de secretária e cadeira, utilizada, 56,9% responderam que utilizam uma secretária de escritório, 27,8% responderam trabalhar na mesa de jantar e 15,3% que utilizavam outro tipo de suporte que não uma mesa ou secretária (gráfico 17).

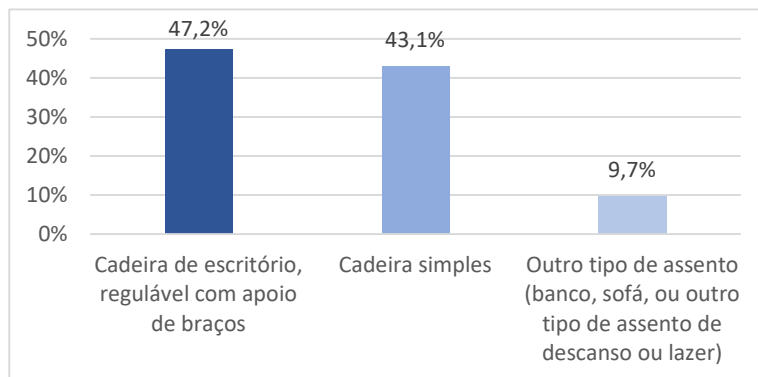
No que se refere ao assento, 47,2% respondeu que utiliza uma cadeira de escritório adequada, 43,1% utiliza uma cadeira simples e 9,7% admite mesmo trabalhar num assento de descanso ou lazer (gráfico 18).

Gráfico 17 – Tipo de secretária



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

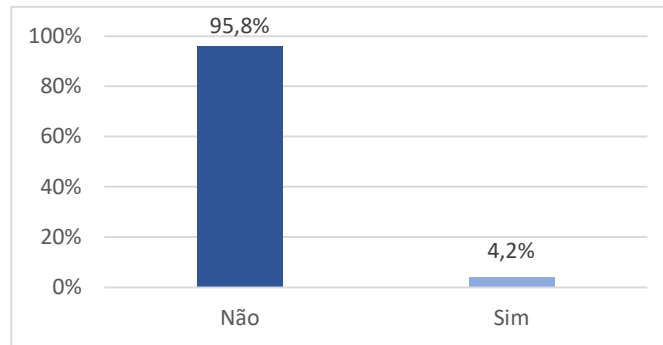
Gráfico 18 - Tipo de cadeira utilizada



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

Os participantes foram também inquiridos sobre se o mobiliário de escritório foi fornecido pela empresa, ao que 95,8% respondeu que a empresa não forneceu o mobiliário e apenas 4,2% respondeu que a empresa forneceu o mobiliário (gráfico 19).

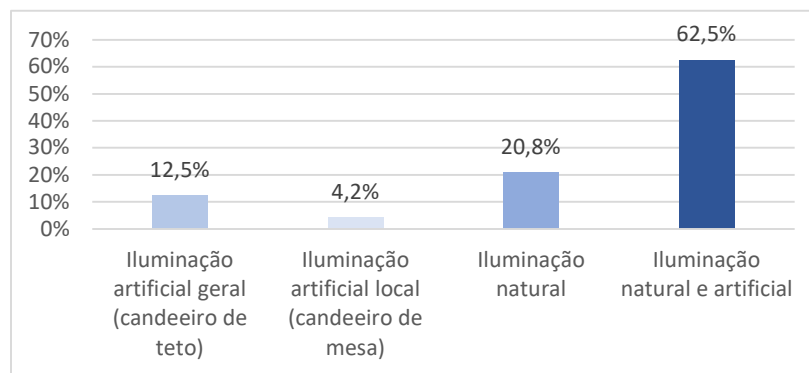
Gráfico 19 – A empresa forneceu o mobiliário?



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

Posteriormente, os trabalhadores foram ainda questionados acerca do tipo de iluminação utilizado (gráfico 20). Constatou-se que 62,5% conseguiu trabalhar com Iluminação natural e artificial, 20,8% apenas com iluminação natural, 12,5% com iluminação artificial e cerca de 4,2% trabalhou apenas com recurso a iluminação local, como candeeiros de mesa. Quando questionados se a empresa forneceu algum tipo de iluminação, quase 99% dos inquiridos responderam que não.

Gráfico 20 – Tipo de iluminação utilizada



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

No que concerne à organização do trabalho quanto ao equipamento utilizado, após análise às respostas obtidas, é possível projetar aquilo que foram os locais de trabalho praticados durante a pandemia. Ainda que estes tenham sido limitados devido ao confinamento, pode-se supor que em caso de regresso ao teletrabalho a tempo total ou parcial, em que o trabalho pode ser desenvolvido tanto em teletrabalho como no escritório (Grzegorzcyk et al., 2021), o local de trabalho seja concebido de uma destas formas.

No estudo já referido, realizado pela Robert Walters e citado no site da própria “40% dos profissionais revelaram trabalhar em casa a partir da mesa da cozinha ou sala de jantar, enquanto 57% tem a possibilidade de fazê-lo num escritório em casa” (Robert Walters, 2021), o que revela que estes resultados são semelhantes aos obtidos no presente estudo.

Assim, foram identificadas as duas principais combinações de espaço e equipamento, sendo que outras foram também utilizadas, mas em menor dimensão. Das múltiplas situações, destaca-se como principal, a localizada numa divisão em casa destinada a escritório, utilizando uma secretária de escritório, uma cadeira de escritório, regulável com apoio de braços, um computador portátil munido de teclado e rato, e iluminação natural e artificial. A segunda hipótese, localizada numa outra divisão da casa, numa mesa de jantar com uma cadeira simples, utilizando um computador portátil munido de rato e iluminação natural e artificial.

Figura 2 – Escritório em casa, principal opção



Fonte: (<https://revistapegn.globo.com/Como-comecar/noticia/2013/07/7-boas-ideias-de-escritorios-em-casa.html>).

Figura 3 – Escritório em casa, segunda opção



Fonte: Mayo Clinic, 2023.

Destaque-se, ainda, que foi possível perceber que o empregador forneceu, na sua maioria, o equipamento informático necessário. No entanto não forneceu o restante equipamento necessário ao trabalho, como sejam o mobiliário ou dispositivos de iluminação.

A este respeito, a Portaria n.º 989/93, de 6 de outubro, que estabelece as normas técnicas de execução das prescrições mínimas de Segurança e de Saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor, define os requisitos mínimos a que deve obedecer também o mobiliário de escritório, as condições de iluminação e o próprio ambiente que constituem o posto de trabalho.

Ainda que estes novos postos de trabalho não sejam designados ou concebidos pelo empregador, este mantém como uma das suas obrigações garantir que é adequado e que não oferece riscos à integridade física e mental do trabalhador, fornecendo o equipamento, ou parte dele, ou no mínimo, transmitindo ao trabalhador a formação e informação necessária para que este possa adequar o seu posto de trabalho.

Segundo a portaria acima referida é recomendado que as mesas de trabalho tenham dimensões adequadas às tarefas a executar e ao equipamento de trabalho a utilizar, como os visores, o teclado, documentos e outros acessórios, deve ter uma base não refletora, ajustável em altura e sem rebordos ou arestas vivas que possam causar acidentes. A cadeira como um dos pontos mais críticos, pois dela depende grande parte da postura de trabalho, deve ser confortável, de altura ajustável, assento e costas reguláveis, eixo giratório que permita o movimento da cadeira

em vez do corpo, amortecimento vertical e rodas. Quando não seja possível ao trabalhador apoiar os pés no chão, deve ainda ser complementada com um apoio de pés. A iluminação deve ter um contraste adequado entre o ecrã e a envolvente que evite esforços visuais, atendendo às características do trabalho e às necessidades visuais do utilizador, deve ser instalada de forma a evitar reflexos no visor ou encadeamento. Esta deve ser de preferência natural, no entanto quando não seja possível deve ser complementada com iluminação artificial que deve ser colocada de forma indireta, ou seja, não incidir diretamente no ecrã (Portaria n.º 989/93, de 6 de outubro).

Quanto ao ambiente, devem garantir-se condições de temperatura e humidade que proporcionem bem-estar físico e mental. O Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de agosto que prova o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritório e Serviços, sugere como temperatura ideal a situada entre os 18º e os 22º e humidade ambiente entre os 50% e os 70%. O ambiente deve ser bem ventilado evitando a exposição a correntes quentes ou frias.

Esta é uma grande problemática, uma vez que em Portugal as casas são bastante frias e húmidas no inverno e muito quentes no verão o que obriga ao reforço com equipamentos como aquecedores e ares condicionados, que por serem bastantes dispendiosos quanto ao consumo energético, tendem a ser pouco utilizados pela dificuldade em assumir os custos com eletricidade (Capital Verde, 2021). Neste caso, podem ser adotadas pelos trabalhadores estratégias de aquecimento e arrefecimento do ambiente e mesmo do corpo que minimizem ou otimizem o rendimento dos equipamentos elétricos de aquecimento e refrigeração.

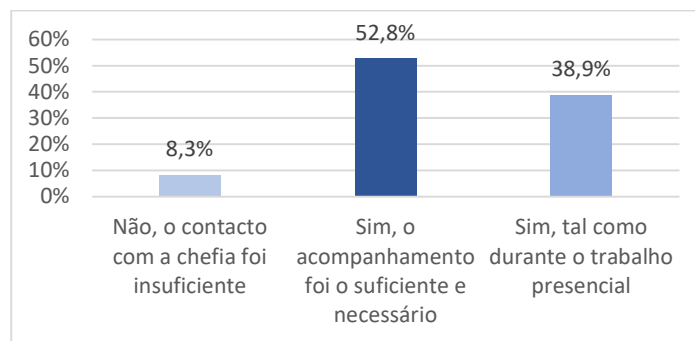
Como principais riscos decorrentes de uma má conceção dos postos de trabalho, que contribuem para a adoção de posturas incorretas durante longos períodos de tempo, estão novamente as lesões musculo- esqueléticas, onde são mais vezes referidas as lesões do sistema visual como irritação dos olhos, fadiga visual, dores de cabeça, aumento da sensibilidade e degradação da visão, os relacionados com a fadiga física, como lesões na cervical, tensão muscular e lombalgias, tendinites, dormência nos membros e nas extremidades, e agora também reconhecidos pela OIT, os relacionados com a saúde mental, irritabilidade, ansiedade, depressão, perturbações do sono e exaustão (OIT, 2020).

3.4 Envolvimento da Empresa

Esta secção é composta por oito questões e tem como objetivo compreender de que forma a empresa interagiu com o trabalhador durante a prestação do trabalho à distância nomeadamente no que concerne às funções da chefia e ao cumprimento das suas obrigações em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho.

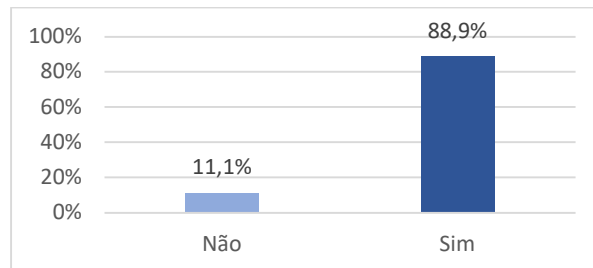
Quando questionados se consideram ter sido devidamente acompanhados pela chefia durante o período de teletrabalho, 52,8% dos inquiridos respondeu que o acompanhamento foi suficiente, 38,9% foi o mesmo que durante o trabalho presencial e 8,3% admite que o acompanhamento foi insuficiente (gráfico 21). Da mesma forma, 90% dos trabalhadores respondeu que sente que chefia confia no seu trabalho (gráfico 22).

Gráfico 21 – Acompanhamento da chefia



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

Gráfico 22 – A chefia confia no seu trabalho?

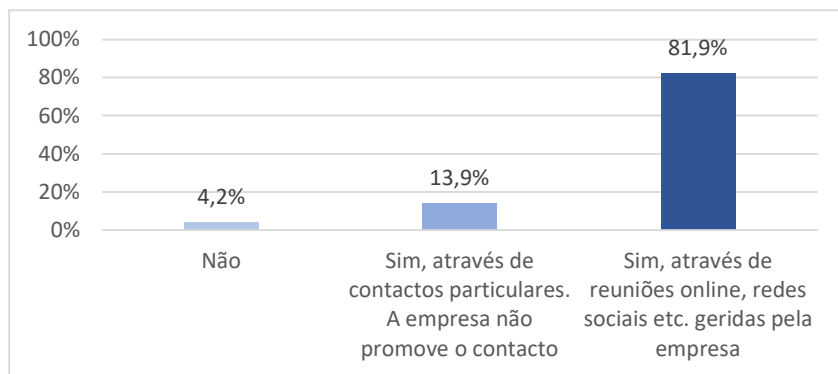


Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

Ainda que os resultados obtidos no questionário não tenham revelado ausência da chefia, Crespo e Simões (2022) referem o isolamento, as dificuldades de comunicação e a perda de relações laborais com colegas e chefias como fatores desmotivantes dos trabalhadores e que geram riscos psicossociais como a ansiedade, a depressão e o *burnout*. Consideram assim que as chefias devem também estas receber formação que permita gerir remotamente o trabalho, manter o contacto e a relação profissional com os trabalhadores, olhando não só ao aspeto produtivo, mas também às condições em que o trabalho é desenvolvido nas diferentes dimensões, como sejam o espaço, o tempo o equipamento e também as condições de saúde e segurança podendo assim antecipar situações de risco.

Acerca do tipo de contacto com outros colegas de trabalho durante o período de teletrabalho (gráfico 23). Cerca de 82% dos inquiridos respondeu que manteve contacto com os colegas através de reuniões online ou redes sociais geridas pela entidade empregadora, 13,9% teve contacto com os colegas através de iniciativa pessoal, visto que a empresa não promoveu o contacto e 4,2% assume mesmo que não teve qualquer contacto com os colegas.

Gráfico 23 – Tipo de contacto com outros colegas



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

No estudo realizado pela COLABOR em 2021 (citado por Buffer, 2022), acerca da adaptação ao teletrabalho, é referido pelos inquiridos como grande desvantagem do teletrabalho o isolamento

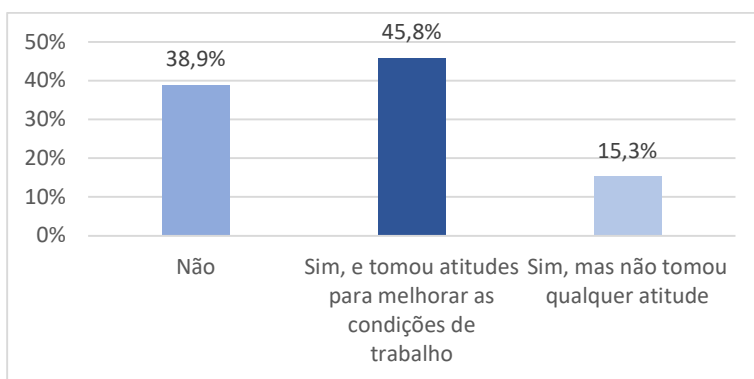
proveniente do afastamento dos colegas e a deterioração das relações profissionais, que mesmo mantendo o contacto através das redes sociais e plataformas digitais, registam que se perdem todas as dinâmicas do trabalho como sejam os contactos sociais com os pares, a partilha de experiências, as discussões que originavam resoluções rápidas das problemáticas, e, ainda, o alargamento de contactos profissionais.

O isolamento decorrente do teletrabalho é mais uma vez referido como um dos principais fatores de risco relacionados com o teletrabalho, pois para além de ser contributivo para o *stress* do trabalho, potenciado pela falta de relações sociais, também a falta de poder reivindicativo cria condições propensas à sujeição do trabalhador a condições de trabalho impostas ou pouco controladas pelo empregador (MTSSS, 2021).

Cabe assim à entidade empregadora adotar as medidas necessárias para evitar o isolamento dos trabalhadores, e tomar as medidas necessárias à sua minimização, por exemplo promovendo reuniões regulares e adotando sistemas de trabalho híbridos (MTSSS, 2021).

À pergunta acerca do interesse do empregador em resolver as dificuldades dos trabalhadores durante este período (gráfico 24), 45,8% respondeu que o empregador se preocupou em saber e em melhorar as condições de trabalho, 38,9% referiu que a empresa não tentou saber as condições de trabalho eram adequadas, e 15,3% revela que mesmo tendo conhecimento, não tomaram atitudes que contribuíssem para a melhoria das suas condições de trabalho.

Gráfico 24 – A empresa tentou perceber quais as dificuldades durante a prestação do teletrabalho?



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

De acordo estes dados, menos de metade das entidades empregadoras tentou perceber as dificuldades dos trabalhadores. Podem assim revelar a dificuldade das empresas em controlar o local de trabalho quando este está fora do seu controlo direto ou afastado das suas instalações, ou pode ainda revelar esta despreocupação por parte da entidade empregadora, assumindo erradamente que não têm esta responsabilidade.

De acordo com o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, é obrigação do empregador “assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho”, bem como “deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador” (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro).

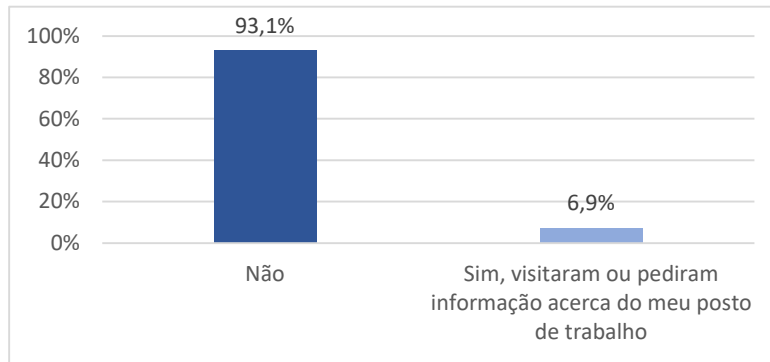
O A lei geral do trabalho, prevê também que o teletrabalho seja equiparado ao trabalho presencial em todas as suas vertentes, mantendo o trabalhador em teletrabalho os mesmos direitos que o trabalhador presencial, nomeadamente no que à Saúde e Segurança no Trabalho diz respeito.

No entanto importa entender-se que ao abrigo da legislação existente, não é possível ao empregador aceder à casa do trabalhador sem o seu consentimento, assim, o art.º 170º da Lei Geral do Trabalho, prevê que o empregador informe previamente o trabalhador desta visita e o faça após autorizado dentro dos horários de trabalho previamente estabelecidos (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, alterada pela Lei 13/2023 de 03 de abril).

Questionados se foram contactos pelos Serviços de Saúde e Segurança durante o teletrabalho (gráfico 27), mais de 90% das respostas são negativas.

Os serviços de SST da empresa nunca visitaram os locais de trabalho. Apenas cerca de 7% dos inquiridos revelam que as empresas visitaram ou pediram informação acerca do posto de trabalho.

Gráfico 25 – Visita dos serviços de SST aos locais de trabalho



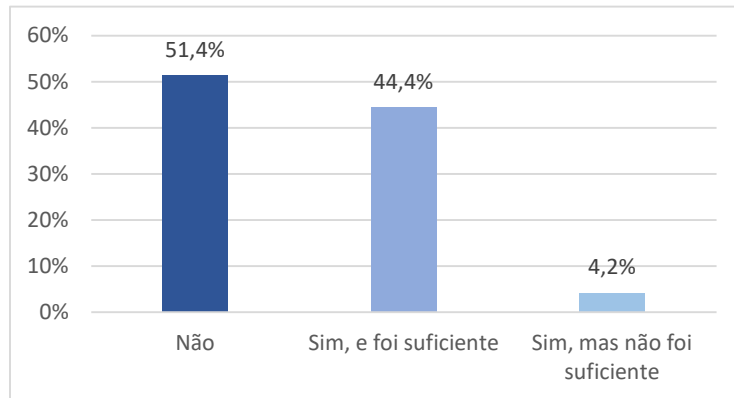
Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

Crespo e Simões (2022), concordam que o teletrabalho nem sempre é prestado nas melhores condições, decorrendo, na maior parte dos casos, em condições longe das existentes num ambiente de trabalho controlado no que concerne ao espaço e ao ambiente do local, organização dos horários de trabalho, o equipamento utilizado, a relação e comunicação com os pares, entre outros, expondo os trabalhadores a riscos que podem estar a ser desvalorizados pelos próprios. Concordam também que este será um dos maiores desafios para a entidades empregadores, pois ainda que reconheçam as suas obrigações, a forma de atuação pode estar muito dependente daquilo que são as condições económicas e sociais do trabalhador.

Questionados acerca da formação ministrada pela empresa (gráfico 25), cerca de metade dos inquiridos respondeu que a empresa não deu qualquer formação, 44,4% respondeu que a formação foi suficiente e 4,2% assume que, apesar de ter sido ministrada formação, esta não foi suficiente para o desempenho das funções.

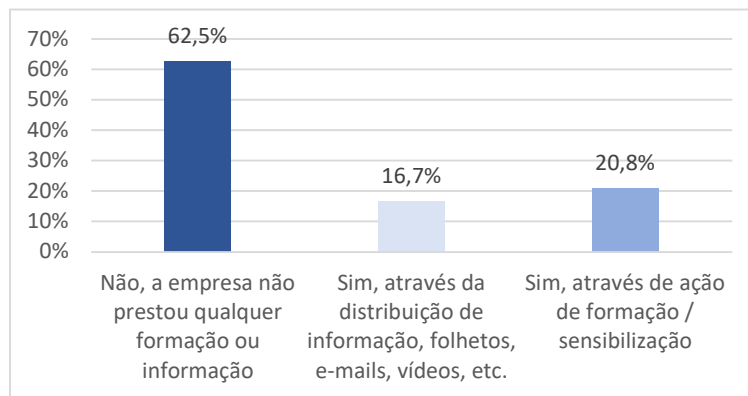
Acerca da formação e informação de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente quanto aos riscos a que estaria sujeito durante a prestação de teletrabalho, 62,5% respondeu que não foi prestada qualquer informação, 20,8% refere que sim, foi prestada através de uma ação de formação e sensibilização e 16,7% prestou esta informação através da distribuição de folhetos, vídeos, etc. (gráfico 26).

Gráfico 26 – Formação ministrada pela empresa



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

Gráfico 27 – Formação Informação sobre os riscos associados



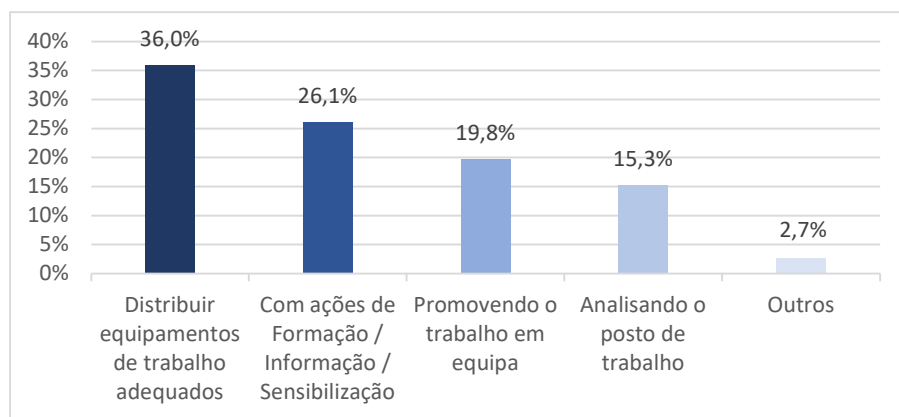
Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

O Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho (Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro) é clara quando declara que os trabalhadores devem receber formação e informação no domínio da saúde e segurança no trabalho, adequada à atividade que desempenham, de acordo com o seu posto de trabalho e que lhes dê os conhecimentos necessários ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.

Ainda que o questionário em análise tenha sido realizado em período pandémico, e sendo que existiu a obrigação repentina de implementar esta forma de trabalho, sem tempo para planeamento das empresas ou trabalhadores, aquando da aplicação, já havia passado cerca de um ano após entrada em vigor do estado de emergência, o que pode revelar uma falha de atuação dos serviços de SST que não estarão relacionados com o inesperado da situação, e ainda que os trabalhadores em teletrabalho estão sujeitos a situações de risco não identificados e não avaliados agravados pela sua própria perceção do que é estar em teletrabalho.

Finalmente, pretendeu-se perceber a opinião dos trabalhadores sobre o que é que a empresa poderia melhorar nas suas condições de trabalho quando o seu posto de trabalho é fora das suas instalações (gráfico 28), dentro das opções apresentadas, a maioria respondeu que deveria melhorar o equipamento de trabalho distribuído e a formação aos trabalhadores, o que confirma que estes são dois pontos de grande preocupação, tal como analisado acima.

Gráfico 28 – Como poderia a empresa melhorar as condições de trabalho?



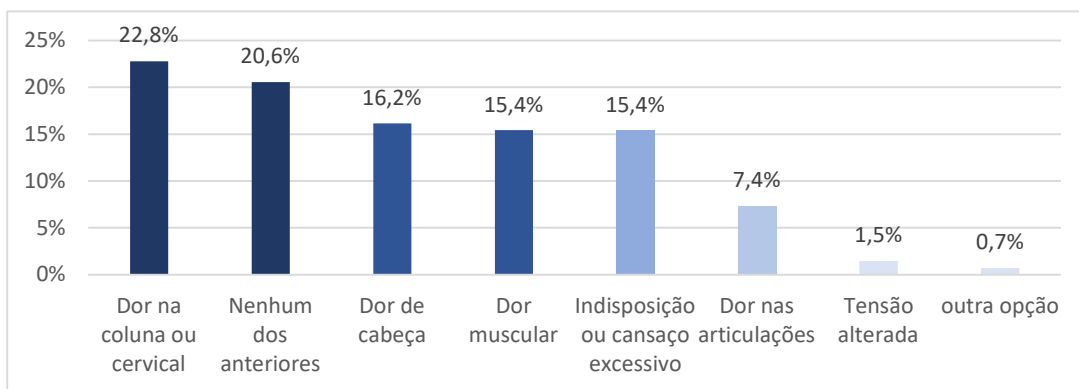
Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

3.5 Sintomas

A última secção de questões é composta por 3 respostas de escolha múltipla e tem como propósito entender se os trabalhadores desenvolveram sintomatologia decorrente desta nova forma de trabalho.

Assim, inicialmente procurou-se perceber quais os sintomas físicos que os trabalhadores têm sentido com maior frequência. A maior parte das respostas, cerca de 22,8% afirmam sentir dor na coluna ou na cervical, 16,2% revelara sentir dores de cabeça, 15,4% revelaram sentir dor muscular e Indisposição ou cansaço excessivo, 7,4% revelaram ter dores nas articulações e 1,5% notaram a tensão alterada. Cerca de 20,6% dos inquiridos respondeu que não sentiu qualquer sintoma dos descritos e apenas um respondente optou pela resposta aberta em que respondeu ter sentido *stress* durante este período, embora este sintoma não esteja diretamente relacionado com sintomas físicos (Gráfico 29).

Gráfico 29 – Sintomas físicos



Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

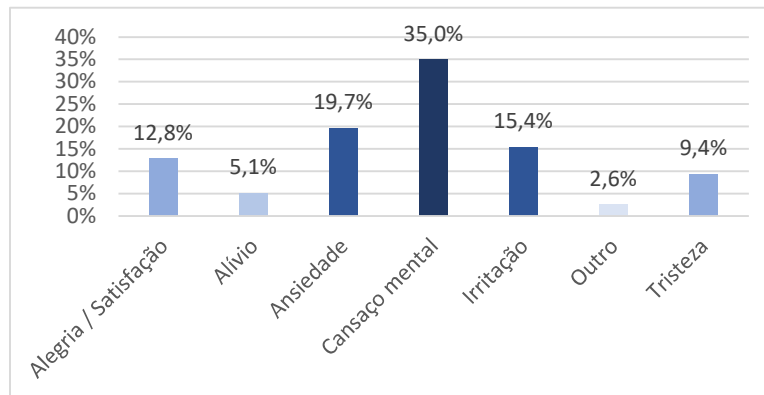
Estes sintomas são coincidentes com os identificados durante toda a análise e discussão de resultados como consequência da exposição a diversos fatores de risco, como seja a falta de equipamentos de trabalho adequados, longos períodos na posição sentado e adoção de posturas inadequadas.

A APERGO (2020), identifica a tensão ocular fadiga excessiva, lesões e dores musculoesqueléticas, com maior incidência no pescoço e membros superiores, cefaleias, sendo também estes coincidentes com os resultados deste estudo.

A par dos sintomas físicos, os trabalhadores identificaram como principais sintomas psicológicos desenvolvidos enquanto em teletrabalho (gráfico 30): cansaço mental (cerca de 35%) Ansiedade

e Irritação (entre os 15% e os 20%), alegria ou satisfação enquanto trabalhava em casa (12,8%), tristeza (9,4%) e alívio 5,1%. 2,6% revelou não ter desenvolvido sintomas durante este período.

Gráfico 30 – Sintomas psicológicos



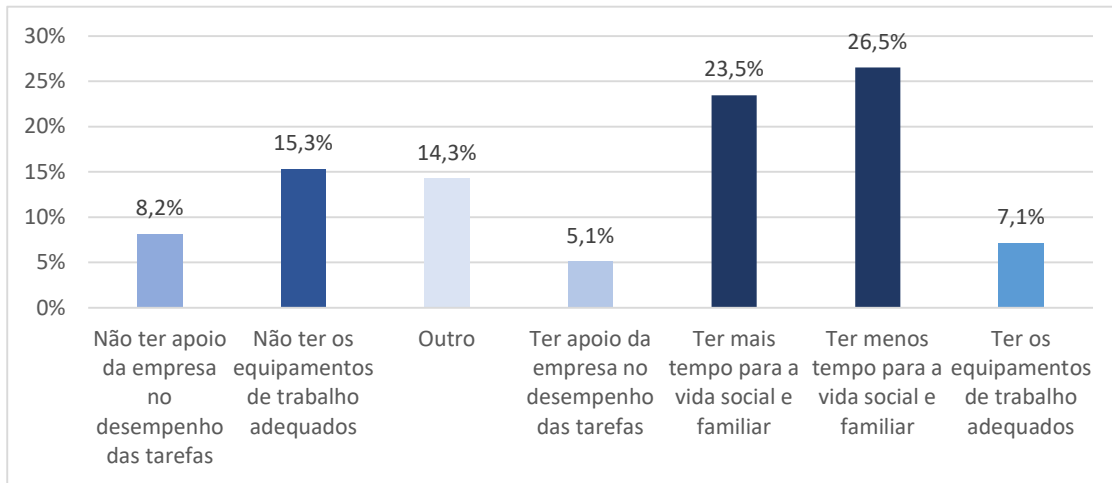
Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

Também no que concerne aos sintomas psicológicos, são identificados como principais sintomas os associados ao cansaço mental, ansiedade e irritação, estes associados a fatores como o isolamento pessoal e profissional, as longas jornadas de trabalho sem pausas para descanso e as dificuldades em atingir objetivos.

Finalmente, procuramos identificar quais os principais motivos que podem ter estado na origem dos sintomas físicos e psicológicos que os trabalhadores sentiram durante a fase de teletrabalho (gráfico 31).

A disponibilidade para a vida social e familiar é aquela que obteve maior classificação, com perto de 25% das respostas, o que revela que influenciou quer os sintomas positivos quer os sintomas negativos. Ter ou não disponibilidade para a vida social e familiar continua a ser um dos pontos fundamentais para a satisfação e bom desempenho no trabalho.

Gráfico 31 – O que influenciou os sintomas físicos e psicológicos?

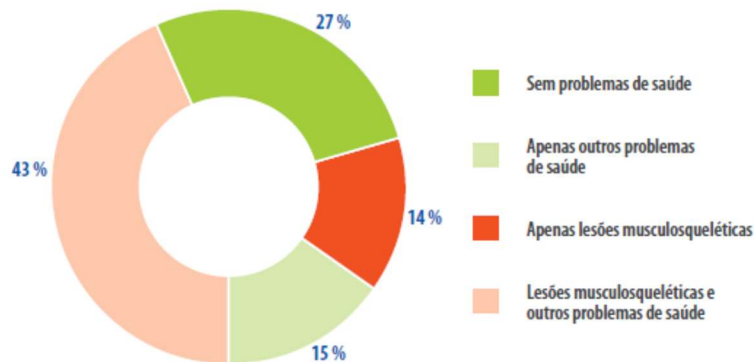


Fonte: elaboração própria, com base nos dados do questionário.

Nas avaliações de riscos de atividades prestadas ao computador, são frequentemente identificados como principais riscos os relacionados com a ergonomia, como sejam as posturas incorretas, não só decorrente da má conceção dos postos de trabalho, nomeadamente no que concerne à escolha dos equipamentos de trabalho, como também relacionados com o tempo que o trabalhador passa sentado, que originam entre outras, as Lesões Musculo- esqueléticas.

Sobre isto, a EU-OSHA (2020, p.5) revela que “as LME relacionadas com o trabalho afetam sobretudo as costas, o pescoço, os ombros e os membros superiores, mas podem também afetar os membros inferiores. Abrangem todos os danos ou perturbações das articulações ou de outros tecidos. Os problemas de saúde variam entre dores ligeiras a situações clínicas mais graves, que exigem dispensa do trabalho ou tratamento médico. Em casos mais crónicos, podem mesmo levar à incapacidade e à necessidade de deixar de trabalhar”. As Lesões Músculo-esqueléticas ou LMERT (Lesões Musculoesqueléticas relacionadas com o trabalho) são o problema de saúde decorrente do trabalho mais comum na Europa (figura 4).

Figura 4 - Problemas de saúde sentidos pelos trabalhadores na EU, durante os últimos 12 meses.



Fonte: Panteia, com base no sexto EWCS, 2015 (citado em EU-OSHA, 2020).

Durante a pandemia, e devido ao rápido imprevisto dos locais de trabalho, onde muitas vezes o espaço e o equipamento de trabalho foram partilhados entre vários elementos dentro da mesma habitação, a questão da conceção de locais de trabalho seguros e saudáveis não terá sido considerado relevante tanto pelo empregador como pelo trabalhador. Estes e outros locais de trabalho, improvisados ou nem tão pouco concebidos para que sejam um local de trabalho, como por exemplo uma mesa de esplanada, continuarão a contribuir para o incremento desta problemática que se traduz em elevados números de absentismo.

No que à saúde mental diz respeito, cerca de metade dos inquiridos revelou sintomas negativos como cansaço mental e ansiedade, potenciados principalmente pela dificuldade em gerir as relações pessoais e profissionais. Uma vez que o questionário em análise foi aplicado durante o período pandémico, é difícil perceber se os resultados estarão relacionados com o teletrabalho ou com toda a situação gerada pelo contexto no momento.

Todavia, e segundo referido pela OMS (2022), a verdade é que a pandemia aumentou em 25% os sintomas relacionados com ansiedade e depressão.

No entanto, uma vez que associado ao teletrabalho está o elevado uso de tecnologias da informação, como sejam o computadores, os telemóveis e os tablets, importa salientar que para além do aumento dos já referidos riscos relacionados com os aspetos ergonómicos, estão

também em ascensão os riscos psicossociais, os que advém da dificuldade na gestão do tempo de trabalho, das pausas durante as jornadas de trabalho ou interrupções frequentes, e ainda a dificuldade em desligar do trabalho (Eurofound, 2020).

Assim, a OIT e a OMS juntaram-se em 2022 para elaborar uma política de saúde mental no trabalho que tem como objetivo apoiar todas as partes interessadas a implementar medidas de proteção da saúde mental no trabalho (OIT e OMS, 2022). Da mesma forma que um trabalho estável, com uma boa carreira e boas condições de trabalho influencia de forma positiva a saúde mental, o contrário também acontece se um trabalhador se sente desmotivado, exausto, alvo de discriminação ou a trabalhar sem as condições adequadas (OIT e OMS, 2022).

4. Principais Problemáticas e Recomendações

Após análise dos resultados ao obtidos através da aplicação do questionário, e após a comparação com outros estudos e publicações existentes, é possível identificar diversas problemáticas para a saúde e segurança no trabalho, que merecem reflexão e que abrem espaço a grandes oportunidades de melhoria.

Assim, este capítulo resume as principais problemáticas e pretende propor medidas a implementar, pelas empresas e trabalhadores, que possam contribuir para melhorar as condições de trabalho e o controlo e mitigação de situações de risco potenciadas por esta nova forma de trabalho, apresentadas na tabela seguinte.

Tabela 4 – Problemáticas e Recomendações

Problemática	Recomendação	
	Trabalhador	Empregador
Incumprimento de legislação em matéria de SST	Informar-se acerca dos seus direitos e deveres.	Implementar serviços de saúde e segurança eficazes.
	Participar nas sessões de consulta aos trabalhadores.	Promover a melhoria contínua das condições de trabalho de todos os seus trabalhadores, incluindo os que não se encontram nas suas instalações.

Problemática	Recomendação	
	Trabalhador	Empregador
<p>Presença de terceiros ao trabalho no espaço de trabalho</p> <p>Dificuldades de concentração</p>	<p>Escolher locais de trabalho que facilitem a concentração e ajudem ao desempenho das tarefas profissionais.</p> <p>No trabalho em casa não ter televisão ligada.</p> <p>Evitar trabalhar em cafés, esplanadas, e locais com grandes aglomerados.</p>	<p>Informar os trabalhadores acerca de escritórios satélite ou <i>hubs</i> que são escritórios partilhados fora das empresas, por ser um local de trabalho, estes potenciam a concentração.</p>
<p>Dificuldades na gestão do tempo</p>	<p>Organizar o trabalho por tarefas;</p> <p>Criar rotinas de trabalho que incluam pausas regulares e a prática de exercícios simples de alongamentos;</p> <p>Evitar jornadas de trabalho excessivas e consecutivas com a ideia de que vai produzir mais por trabalhar mais tempo;</p> <p>Informar familiares e amigos do horário de trabalho para que estes evitem contactá-lo ou dar-lhe tarefas neste período;</p> <p>Desligar-se telemóvel, computador e outros dispositivos eletrónicos fora do horário de trabalho;</p>	<p>Atribuir tarefas e objetivos atingíveis nos mesmos prazos que no trabalho presencial.</p> <p>Realizar reuniões regulares que permitam a discussão de dificuldades;</p> <p>Formar as chefias para que possam apoiar as equipas em teletrabalho.</p> <p>Dar ao trabalhador o direito a desligar, não contactar o trabalhador fora do período de trabalho.</p>
<p>Equipamentos de trabalho desadequados</p> <p>Posturas incorretas</p> <p>Sedentarismo</p>	<p>Evitar trabalhar em locais como o sofá, escolher uma cadeira que permita manter as costas direitas e apoiar os braços e os pés.</p> <p>Colocar um apoio por baixo do ecrã do computador, por exemplo livros e manter distância adequada do ecrã;</p>	<p>Consultar os trabalhadores acerca do mobiliário existente na habitação (local de trabalho).</p> <p>Fornecer aos trabalhadores os equipamentos de trabalho necessários e adequados, como secretárias, cadeiras ergonómicas, candeeiros de mesa, apoia pés, etc.</p> <p>Optar por fornecer computador fixo em vez de computador portátil. Quando não seja possível, fornecer dispositivos periféricos, como rato e teclado;</p>

Problemática	Recomendação	
	Trabalhador	Empregador
Sedentarismo	Fazer pausas durante o trabalho para exercícios simples de alongamentos e realizar exercício físico regular.	No mínimo nos moldes em que define a legislação, apoiar o trabalhador nos custos com água, eletricidade e internet, que permita ao trabalhador manter um ambiente de trabalho adequado, quanto à iluminação, temperatura e humidade.
Trabalhadores sujeitos a riscos não avaliados Formação e Informação insuficiente Falta de envolvimento entre os trabalhadores e o empregador / serviços de SST	Participar e colaborar nas avaliações de risco, fornecendo ao empregador toda a informação acerca das condições em que o trabalho é prestado quando em teletrabalho, por exemplo acerca do local, do equipamento e das dificuldades sentidas. Permitir aos serviços de SST a visita aos locais de trabalho quando solicitado.	Realizar avaliações de riscos que incluam o teletrabalho e todas as formas de trabalho remoto; incluir nas avaliações de risco, os fatores psicossociais; A ferramenta OIRA (EU- OSHA) é uma opção para apoiar na identificação dos perigos e avaliação dos riscos. Realizar ações de participação e consulta aos trabalhadores, com especificidades acerca do teletrabalho e incluir o resultado da consulta nas avaliações de risco; Promover a realização de consultas de medicina no trabalho para monitorização de sintomatologia associada ao teletrabalho; Promover ações de formação e sensibilização aos trabalhadores acerca dos riscos a que estão sujeitos e medidas mitigadoras. Distribuir guias com medidas de prevenção relacionadas com o teletrabalho; Visitar o local de trabalho, informando previamente o trabalhador dessa intenção.

Fonte: elaboração própria.

Importa reter que em matéria de prevenção e saúde e segurança no trabalho as responsabilidades não caem apenas sobre os empregadores, existem responsabilidades por parte de governos e instituições, essas que estão fora no âmbito deste estudo, e que têm

recentemente sido alvo de bastantes alterações, mas existem também responsabilidades por parte dos próprios trabalhadores a par do empregador e outras partes interessadas.

Nem sempre é possível ao empregador controlar todos os riscos a que os seus trabalhadores estão sujeitos (EU-OSHA e CES, 2012), no entanto, é possível, expectável e sua obrigação, a organização dos Serviços de Saúde e Segurança no Trabalho, e a identificação, a avaliação e a minimização dos riscos a que estão sujeitos os seus trabalhadores.

No caso do teletrabalho, o acesso ao local de trabalho, para avaliação e monitorização destas condições tende a ser dificultada e por isso alheada das suas funções. Cabe então ao empregador apoiado nos serviços de SST desenvolver e aplicar métodos que permitam desenvolver ações neste sentido, por exemplo através da realização de ações de participação e consulta regulares que envolvam os trabalhadores, entrevistas e reuniões, ou mesmo visitando os locais de trabalho, utilizando os mecanismos legais já existentes. Os resultados das avaliações de riscos devem ser comunicados aos seus trabalhadores através de ações de formação e informação que podem ser realizadas presencial ou remotamente e devem ser dadas ao trabalhador opções de trabalho híbrido ou em outro local que não a sua casa.

Cabe por sua vez aos trabalhadores a responsabilidade de colaborar com o seu empregador para que sejam efetivas as medidas de minimização definidas. Como seja por exemplo a organização do local de trabalho, ainda que com todas as dificuldades que possam gerar por exemplo, a falta de espaço na habitação, é possível colocar um suporte por baixo do ecrã do computador, ou optar por sentar numa cadeira com uma postura direita em vez de sentar num sofá, também é possível a organização das rotinas pessoais e profissionais, é frequente o trabalhador em teletrabalho interromper uma tarefa profissional para desempenhar uma tarefa doméstica e o contrário também acontece.

É possível melhorar as condições em que o trabalho é desenvolvido em todas as suas vertentes, desde que empresas e trabalhadores reconheçam que esta é uma responsabilidade comum e estejam dispostos a trabalhar em conjunto para uma solução eficaz, aqui a formação de ambas as partes é ponto fundamental (EU-OSHA e CES, 2012).

Conclusão

Esta dissertação foi realizada no âmbito da conclusão do curso de Mestrado em Segurança e Higiene no trabalho. O seu objetivo principal consistiu em analisar a perceção dos trabalhadores sobre a forma como desenvolveram as suas atividades em teletrabalho, e mais especificamente pretende analisar a forma como este foi organizado, perceber o envolvimento da entidade empregadora e dos serviços de SST, bem como o impacto do teletrabalho na saúde mental e física dos trabalhadores.

Para alcançar os objetivos propostos foi inicialmente realizada uma revisão da literatura sobre o tema e desenvolveu-se uma pesquisa quantitativa, através da aplicação de um questionário composto por cinco secções em que se pretenderam analisar diferentes dimensões do trabalho, nomeadamente a situação do trabalhador relativa ao teletrabalho, a organização do trabalho no tempo, a organização do trabalho quanto ao espaço e ao equipamento utilizado, o envolvimento da empresa e dos serviços de SST e sintomatologia desenvolvida durante este período. O questionário foi aplicado de forma aleatória através da partilha nas redes sociais. Das 127 respostas obtidas, foram consideradas como válidas 72 respostas.

As respostas, agrupadas por secção, foram analisadas estatisticamente e comparadas com outros estudos e publicações existentes que nos permitiram consolidar a informação obtida e fundamentar alguns dos resultados.

Foram definidos e alcançados os seguintes objetivos específicos nesta investigação:

- a) Analisar a perceção dos trabalhadores de diferentes setores sobre as condições específicas em que estes desenvolvem a sua atividade em teletrabalho.

Foi possível concluir que grande parte excedeu os horários de trabalho e o local de trabalho foi muitas vezes a sala de estar com equipamentos pouco ergonómicos, o que potencia a adoção de posturas incorretas e o aparecimento e incremento de sintomatologia associada a lesões musculoesqueléticas e do foro psicológico, que inclusive se demonstraram em grande parte destes trabalhadores.

- b) Perceber de que forma os empregadores desses trabalhadores se encontram envolvidos, nomeadamente no que se refere à avaliação do risco e à participação dos serviços de serviços de saúde e segurança no trabalho.

Constata-se que não houve envolvimento no que concerne à saúde e segurança no trabalho. Não foram realizadas avaliações de risco aos locais de trabalho, os trabalhadores não foram consultados e os serviços de SST não estiveram presentes, expondo os trabalhadores a riscos não identificados e não avaliados, nomeadamente os que se desenvolvem em LME e os psicossociais, em bastante crescimento, nomeadamente os decorrentes do isolamento e do *stress*.

- c) Caracterizar o teletrabalho naquilo que são as suas vantagens e desvantagens.

Em suma foram identificadas como principais vantagens, a redução do tempo de viagens que pode ser utilizado em atividades pessoais e familiares, para flexibilizar o horário de trabalho ou para a prática de exercício físico e a conciliação entre a vida pessoal e profissional, estes que relacionados, resultam numa melhoria da qualidade de vida e da saúde mental.

Por sua vez, como principais desvantagens, a perda de contacto com o meio empresarial, que dificulta a colaboração e a troca de ideias e experiências entre os pares, o que pode levar a uma diminuição da qualidade do trabalho e resultar em situações de *stress* e ansiedade. Este risco pode ser minimizado com a utilização de ferramentas de comunicação e colaboração online ou adotando a modalidade de trabalho híbrido. Também é identificada a dificuldade em separar o tempo de trabalho do tempo pessoal que pode levar ao esgotamento, sendo por isso importante a organização dos tempos de trabalho, estabelecendo e cumprindo horários e rotinas pessoais e profissionais.

- d) Identificar riscos decorrentes do teletrabalho, nomeadamente aqueles que afetam a sua saúde física e mental.

Estão identificados bastantes riscos associado a esta nova forma de trabalho, nomeadamente os resultantes da utilização de equipamentos de trabalho desadequados, de onde decorrem as lesões musculo- esqueléticas e as lesões visuais e ainda os riscos

psicossociais principalmente decorrentes do isolamento e da falta de rotinas pessoais e profissionais que levam a situações de ansiedade e esgotamento.

- e) Fazer algumas recomendações que permitam aos trabalhadores e aos empregadores usufruir de todas as vantagens do teletrabalho sem que isso represente um agravamento das condições de trabalho e da saúde física e mental dos trabalhadores essencial à boa produtividade e ao baixo absentismo no trabalho.

Através das medidas recomendadas, será possível aos trabalhadores reconhecer algumas das suas responsabilidades, nomeadamente quanto à participação em ações de consulta ou no acesso aos serviços de SST, à utilização de equipamentos de trabalho de forma correta e à gestão das rotinas pessoais e profissionais.

Os empregadores, que mantêm as suas responsabilidades enquanto entidade empregadora, devem fazer uma correta identificação e avaliação dos riscos existentes, bem como adotar medidas que lhes permitam a gestão desses riscos, devem formar e informar os seus trabalhadores e devem promover o seu envolvimento nas questões de SST bem como destes serviços, da mesma forma que o fariam nas suas instalações.

Com base na análise destes resultados, conclui-se que é necessário manter o foco no estudo e análise naquelas que são as novas formas do trabalho, mais ligadas à tecnologia e à era digital, onde ainda existem grandes lacunas no que se refere à SST. Urge envolver os trabalhadores e os empregadores e mantê-los atualizados acerca das suas responsabilidades na prevenção, cabendo aqui ao Governo, às organizações e às agências internacionais criar mecanismos de regulamentação e controlo, que devem ser evolutivas tal como é o trabalho.

Apesar da obtenção de um grande número de respostas ao questionário, o facto de ter sido aplicado em período de pandemia e confinamento pode ter sido uma limitação à obtenção de respostas, condicionando ainda outras opções de recolha de informação pela impossibilidade de contactos presenciais, como por exemplo a realização de entrevistas ou visitas a locais de trabalho.

Em estudos futuros, e tendo estes resultados como ponto de partida, seria interessante efetuar estudos em empresas de vários setores de atividade de forma a perceber se no pós-pandemia

existiram alterações que revelassem aprendizagens e que pudessem produzir resultados diferentes dos aqui obtidos.

O desenvolvimento deste estudo foi bastante exigente a diversos níveis, principalmente porque foi realizado em período de desconhecimento e mudança. Durante este tempo foram publicados bastantes estudos, recomendações e alterações legislativas. A sociedade mudou, as organizações e governos adaptaram-se a novas exigências que vieram para ficar. Todo este trabalho culminou num enorme desenvolvimento e enriquecimento pessoal e profissional, que fará sempre parte do meu esforço em contribuir para a melhoria das condições de Saúde e Segurança no Trabalho naquele que é o meu principal objetivo enquanto Técnica Superior de Saúde e Segurança no Trabalho.

Bibliografia

Abrantes, J. F. (2015). *Aplicação de Metodologias Lean Management nos Processos de Suporte*. Porto: Universidade Católica Portuguesa.

Advanced Workplace Associates (2020). *I Don't Like Mondays (Or Fridays)*. Publicado em <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/detalhe/apenas-3-dos-trabalhadores-querem-regresso-total-ao-trabalho-presencial> (acedido a 19 de maio de 2023).

APERGO - Associação Portuguesa de Ergonomia (2020). *Sete recomendações de Ergonomia para o teletrabalho em casa e/ou ensino/aprendizagem à distância para utilizadores de Computadores Portáteis, Tablets e outros dispositivos móveis – Versão em Português (Portugal)*. The IEA Press. Publicado em <https://drive.google.com/file/d/1c3-F5DaaL-YpkqsSe5GTkMmD0dZ3WZox/view?fbclid=IwAR0x7ZQ0KRWIkWnWBZxPaWnovrcfBDYWeBWFQIAP3qdpOIBrGLAdmZ1FvQE>

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.2307/259305>

Buffer (2022). Consultado em <https://buffer.com/state-of-remote-work/2022> (Acedido em 14 de julho de 2023).

Capital Verde (2021). Consultado em <https://eco.sapo.pt/2021/11/13/o-frio-ja-se-comeca-a-sentir-em-casa-saiba-como-poupar-na-fatura-da-luz/> (acedido a 19 de maio de 2023).

Comissão Europeia (1997). *Livro Verde: Parceria para uma Nova Organização do Trabalho*. Luxemburgo: Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

Coutinho, C., Lisboa, E. (2011). *Sociedade da Informação, do Conhecimento e da Aprendizagem: Desafios Para Educação No Século XXI: Revista de Educação, Vol. XVIII*. Universidade do Minho.

Crespo, N. & Simões, N. (2022). Mercado do Trabalho em Portugal: do teletrabalho ao salário mínimo. Lisboa: Conjuntura Atual Editora.

DGAEP (2020). Guia para a segurança e saúde em teletrabalho na Administração pública. Consultado em <https://www.dgaep.gov.pt/coronavirus/docs> (acedido a 18 agosto de 2021).

DGERT (2020). Teletrabalho no contexto da negociação coletiva. Consultado em <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf>

EU-OSHA - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, CES - Confederação Europeia dos Sindicatos (2012). Participação dos Trabalhadores na Segurança e Saúde no Trabalho — Guia prático Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia. Publicado em https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-10/TE3111179_PTC.pdf

EU-OSHA - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2020). Locais de trabalho saudáveis Aliviar a Carga Guia de campanha. Publicado em <https://osha.europa.eu/pt/publications/campaign-guide>

EU-OSHA - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2022). Locais de trabalho saudáveis Aliviar a Carga. Prevenção de lesões musculoesqueléticas durante o teletrabalho. Publicado em https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-06/infosheet_telework__pt.pdf

Eurofound (2010). Telework in the European Union. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Publications Office of the European Union.

Eurofound e OIT – Organização Internacional do Trabalho (2017). Working anytime, anywhere: the effects on the world of work. Publications Office of the European Union, and the International Labour Office. Consultado em <http://eurofound.link/ef1658> (acedido a 10 de agosto de 2023).

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

Eurofound (2021). Working time in 2019–2020. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2023). Consultado em <https://www.eurofound.europa.eu/pt/topic/teleworking> (acedido a 14 de julho de 2023).

Figueiredo, E., Ribeiro, C., Pereira, P., & Passos, C. (2021). Teletrabalho: Contributos e Desafios para as Organizações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2), 1427-1438.

Freitas, L. (2019). Manual de Segurança e Saúde no Trabalho, (4ª Edição). Lisboa: Edições Sílabo.

Governo de Portugal (2021). Plano de Recuperação e Resiliência. XXII Governo da República Portuguesa.

Grzegorzczak, M., Mariniello, L., Nurski, & Schraepen, T. (2021). 'Blending the physical and virtual: a hybrid model for the future of work'. Policy Contribution 14/2021, Bruegel.

Huws, U., Korte, W. B., & Robinson, S. (1990). Telework – Towards the elusive office. Chichester: Wiley.

INE – Instituto Nacional de Estatística (2020). Inquérito Rápido e Excepcional às Empresas-Covid-19. Consultado em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=431948930&DESTAQUESmodo=2

INE – Instituto Nacional de Estatística (2021). Estatísticas do Emprego. Consultado em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=472918585&DESTAQUESmodo=2

INE – Instituto Nacional de Estatística (2023). Estatísticas do Emprego. Consultado em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=593942592&DESTAQUESTema=55574&DESTAQUESmodo=2 (Acedido em 19 de maio de 2023).

IGAS – Inspeção Geral das Atividades da Saúde (2018). Manual de Segurança e Saúde no Trabalho. Consultado em <https://www.igas.min-saude.pt> (acedido a 19 de maio de 2023).

JALA (2011). <https://www.jala.com/history.php>

Kanan, L. A., & Arruda, M. P. (2013). A organização do trabalho na era digital. *Estudos de Psicologia*, 30(4). Consultado em <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2013000400011> (acedido a 19 de maio de 2023).

Kim, H. N., Tonelli, M. J., & Silva, A. L. (2016). Do formal ao informal: executivos que migraram para o trabalho flexível. *RBGN – Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(63), 133-152. Consultado em <https://rbgn.fecap.br/RBGN/article/view/2999> (acedido a 19 de maio de 2023).

Kovács, I. (2006). Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. *Revista Sociologia, Problemas e Práticas*, 52, 41-65.

Lévy, P. (2000). *Cibercultura*. São Paulo: Editora 34

Macedo Vitorino & Associados. (2010). *O Teletrabalho em Portugal*. Consultado em https://www.macedovitorino.com/xms/files/O_Teletrabalho_em_Portugal.pdf

Marconi, M., & Lakatos, E. (2017). *Técnicas de Pesquisa*. São Paulo: Atlas.

Microsoft (2021). *Work trend index: Annual report*. Consultado em: <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/great-expectations-making-hybrid-work-work> (acedido a 19 de maio de 2023).

MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2021). *Livro Verde Sobre O Futuro do Trabalho 2021*. Lisboa: GEP/DSATD.

Nilles, J. (2007). *Father of telecommuting speaks out*. Entrevistado por Jennifer Mears. *Net.Worker Products Services and Strategies for Tying Workers to the Enterprises*. Consultado em www.networld.com (acedido a 19 de maio de 2023).

OCDE – Organisation for Economic Cooperation and Development (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, Paris: OECD Publishing.

OIT – Organização Internacional do Trabalho (2019a). *Trabalhar para um Futuro Melhor – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho*. Lisboa: OIT.

OIT – Organização Internacional do Trabalho (2019b). *Segurança e Saúde. No centro do futuro do trabalho – Tirando partido de 100 anos de experiência*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.

OIT – Organização Internacional do Trabalho (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide*. Geneva: International Labour Office.

OIT & OMS – Organização Internacional do Trabalho & Organização Mundial de Saúde (2022). *Mental health at work: policy brief*. Obtido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf

OMS – Organização Mundial da Saúde (2022). Consultado em <https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide> (acedido a 19 de maio de 2023).

OPP – Ordem dos Psicólogos Portugueses (2021). *Teletrabalho no Contexto do Trabalho Remoto*. Lisboa.

Pacheco, A., & Moreira, F. (2020). *Teletrabalho*. Lisboa: Self.

Pimentel, A. (2001). O método da análise documental: seu uso numa pesquisa historiográfica. *Cadernos de Pesquisa*, 114, 179-195.

Piovesan, A., & Temporini, E. (1995). Pesquisa exploratória. São Paulo: *Revista de Saúde Pública*, 29(4), 318-25.

PORDATA (2023). Consultado em <https://www.pordata.pt/> (acedido a 19 de maio de 2023).

República Portuguesa (2021). *Plano de Recuperação e Resiliência*. XXII Governo da República Portuguesa.

Rifkin, J. (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the New Post-Market Era*. Nova Iorque: P. Putnam's Sons.

Robert Walters (2019). *A Smart Workplace for the Workforce of the Future*. Consultado em <https://www.robertwalters.pt/revolucao-smart-working.html> (acedido a 19 de maio de 2023).

Robert Walters (2021). 44% dos profissionais em Portugal consideram que a sua produtividade aumentou com o teletrabalho. Consultado em <https://www.robertwalters.pt/hiring/hiringadvice/produtividade-portugueses-aumenta-com-teletrabalho.html> (acedido a 28 de agosto de 2021).

Rodrigues, L. R. (2006). Teletrabalho. Coimbra: Faculdade de Economia Universidade de Coimbra.

Saint-Exupéry, A. (2015). O Príncipezinho. Lisboa: Don Quixote

Saraiva, N. (2013). O outsourcing e as áreas críticas do controlo da empresa. XIV Congresso Internacional de Contabilidade e Auditoria. Lisboa

Serranheira, F., & Sousa Uva, A. (2020). Teletrabalho na prevenção da COVID-19: um novo (velho) problema da Saúde Ocupacional. Consultado em <https://barometro-covid-19.ensp.unl.pt/wp-content/uploads/2020/04/barometro-teletrab-08-04-2020-vsfinal-2.pdf> (acedido a 28 de agosto de 2021).

Silva, A. (1998). Estudo do Teletrabalho em Portugal. Lisboa: FUNDETEC.

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

Schwab, K. (2016). The fourth industrial revolution. World Economic Forum. Colonia: Almedina.

Stacey, N., Bradbrook, S., Reynolds, J., & Williams, H. (2017). Review of trends and drivers of change in information and communication technologies and work location. Luxemburg: Europeans Agency for Safety and Health at Work.

Tofler, A. (1984). A Terceira Vaga. Lisboa: Livros do Brasil.

Urze, P., Barroso, S., & Gomes, C. (2003). Contributos técnico-culturais para a discussão do conceito de Teletrabalho. *Revista da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas*, 15, 51-68.

World Economic Forum (2023). Future of Jobs Report 2023: Insight Report. Publicado em <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>.

Legislação

Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de agosto que prova o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritório e Serviços.

Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, 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.

Decreto n.º 2-A/2020 de 20 de março. Regulamenta a aplicação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República.

Decreto-Lei 10-A/2020 de 13 de março. Estabelece medidas excepcionais e temporárias de resposta à epidemia SARS-CoV-2 e aplica-se à prevenção, contenção, mitigação e tratamento de infeção epidemiológica por COVID-19, bem como à reposição da normalidade em sequência da mesma.

Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro – Aprova a revisão ao Código do Trabalho.

Lei n.º 98/2009 de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Lei 102/2009 de 10 de setembro. Regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho, de acordo com o previsto no artigo 284.º do Código do Trabalho, no que respeita à prevenção.

Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009.

Lei 13/2023 de 3 de abril. Altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno.

Portaria n.º 989/93, de 6 de outubro, estabelece as normas técnicas de execução das prescrições mínimas de Segurança e de Saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

Apêndices

Apêndice 1 – Questionário