

**Lucie Isolina Monique Macaire**

**2020: O IMPACTO DO TELETRABALHO ANTES,  
DURANTE E PÓS COVID-19**

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre de Gestão de  
Empresas

Orientadora: Professora Doutora Maria Cristina Pereira da Cunha Mocetão

**Instituto Superior de Administração e Gestão**

**PORTO, FEVEREIRO 2021**

## DECLARAÇÃO DE HONRA

Eu, Lucie Isolina Monique Macaire abaixo assinado(a), estudante do mestrado em Gestão de Empresas do Instituto Superior de Administração e Gestão, com o n.º191260009, declaro por minha honra que o presente trabalho académico foi elaborado exclusivamente por mim, e respeita os direitos de autor e não contém qualquer plágio.

Por ser verdade e me ter sido solicitada apresento esta declaração que vai assinada por mim.

Porto, 26 fevereiro 2021

*Lucie Macaire*

---

## AGRADECIMENTOS

A realização desta dissertação marca uma etapa muito importante da minha vida, reservando este momento para agradecer a todas as pessoas que me ajudaram nesta fase difícil.

Em primeiro lugar um agradecimento especial para minha orientadora Prof. Doutora Maria Cristina Mocetão pelo seu constante positivismo.

A toda a comunidade do ISAG, começando pelos Professores e terminando nos meus colegas que apesar de formas diferentes contribuíram para o meu futuro.

Por último, gostaria de agradecer aos meus pais e aos meus amigos por fazerem com que eu nunca desista deste objetivo da minha vida.

## RESUMO

Um dos ecossistemas que está em franca mutação é o do mundo do trabalho, sabemos que nos últimos anos poucas foram as situações que tiveram um impacto tão significativo como este último ano de pandemia. Para acompanharem a evolução da pandemia, as empresas tiveram de se adaptar e fornecer um acompanhamento mais digno aos colaboradores nas mudanças a nível individual.

Neste contexto, considerando este tema ainda pouco explorado relacionando o teletrabalho e a COVID-19, esta investigação teve como principal objetivo aferir o impacto do teletrabalho na vida pessoal e profissional dos profissionais, estudando a influência que o teletrabalho teve no desenvolvimento da progressão de carreira, na satisfação no trabalho e no *Work-Life Balance*.

Para alcançar o propósito deste estudo, na metodologia optou-se por uma pesquisa quantitativa com recurso a um questionário online de uma amostra de 156 respondentes. De realçar como resultados de relevo que os inquiridos do nosso estudo manifestam uma satisfação face à modalidade do teletrabalho em particular o género feminino.

Em suma, concluímos que na globalidade os inquiridos, encontram-se satisfeitos com o teletrabalho, tendo estes uma vida pessoal e profissional equilibrada.

**Palavras-Chaves:** COVID-19; Impacto Social; Progressão de Carreira; Satisfação do Trabalho; Teletrabalho; *Work-Life Balance*.

## ABSTRACT

One of the ecosystems that is rapidly changing is the world of employment, we know that in the last few years few situations have had such a significant impact as this last year's pandemic. To keep up with the pandemic, companies have had to adapt and provide a more dignified accompaniment to employees in the changes at an individual level.

In this context, considering this still under-explored subject concerning telecommuting and COVID-19, this research had as main objective to assess the impact of telecommuting on the personal and professional lives of professionals, evaluating the influence that telecommuting had on the development of career progression, job satisfaction and Work-Life Balance.

To achieve the aim of this study, we opted for a quantitative research methodology using an online questionnaire with a sample of 156 respondents. It is noteworthy that the respondents of our study express satisfaction with the telecommuting modality, particularly the women.

In summary, we conclude that, overall, the respondents are satisfied with telecommuting, and that they have a balanced personal and professional life.

**Keywords:** COVID-19; Career Advancement; Job Satisfaction; Social Impact; Telecommuting; Work-Life Balance.

## ÍNDICE

AGRADECIMENTOS .....	III
RESUMO .....	IV
ABSTRACT .....	V
ÍNDICE .....	VI
ÍNDICE DE TABELAS .....	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS .....	IX
ÍNDICE DE ESQUEMAS .....	X
ÍNDICE DE QUADROS.....	XI
1. INTRODUÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA DA INVESTIGAÇÃO .....	1
2. REVISÃO DA LITERATURA .....	4
2.1. Origem e evolução do COVID-19 .....	4
2.1.1. COVID-19 em Portugal .....	5
2.2. Conceito e Evolução do Teletrabalho .....	8
2.3. Impacto do Teletrabalho .....	10
2.3.1. Impacto do Teletrabalho: durante COVID-19 na Vida Pessoal e Profissional .....	10
2.3.2. Vantagens e desvantagens do teletrabalho .....	11
2.4. <i>Work-Life Balance</i> .....	13
2.5. Satisfação no trabalho e Progressão na carreira .....	15
3. METODOLOGIA .....	19
4. QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO / HIPÓTESES E MODELO DE ANÁLISE .....	20
4.1. Objetivos, Hipóteses e Modelo de Análise.....	20
4.2. Instrumentos de recolha de dados.....	22
5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....	25
5.1. Caracterização sociodemográfica da amostra.....	25
5.2. Análise fatorial da amostra em estudo.....	26
5.3. Análise dos três Construtos.....	30

5.3.1. Análise dos Construtos Percepção do teletrabalho .....	30
5.3.2. Análise dos Construtos <i>Work-Life Balance</i> .....	33
5.3.3. Análise dos Construtos Progressão de Carreira.....	35
5.4. Análise dos dados .....	37
5.4.1. Análise do impacto do teletrabalho com o estado psicológico.....	37
5.4.2. Análise do impacto do teletrabalho e o <i>Work-Life Balance</i> .....	41
5.4.3. Análise do impacto do teletrabalho e na progressão de carreira .....	44
6.CONCLUSÕES.....	46
7.LIMITAÇÕES E RECOMENDAÇÕES.....	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	49
WEBGRAFIA .....	53
ANEXOS.....	55
Anexo I - Questionário.....	55
Anexo II - Artigo de opinião .....	65

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Benefícios e desafios: Nível Organizacional .....	12
Tabela 2- Benefícios e desafios: Nível Individual .....	12
Tabela 3- Benefícios e desafios: Nível Social .....	13
Tabela 4- Dados Sociodemográficos .....	26
Tabela 5 - Minimizar as minhas hipóteses de esgotamento* Sexo dos inquiridos .....	37
Tabela 6 - Penso que o teletrabalho causado pela COVID19 está a reduzir as minhas hipóteses de esgotamento num futuro próximo* Sexo dos inquiridos .....	38
Tabela 7- Teste de Homogeneidade de Variâncias .....	38
Tabela 8- Minimizar as minhas hipóteses de esgotamento .....	39
Tabela 9- Teste de homogeneidade de variâncias.....	40
Tabela 10 - Penso que o teletrabalho causado pela COVID-19 está a reduzir as minhas hipóteses de esgotamento num futuro próximo.....	40
Tabela 11- Tenho um melhor equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional devido ao teletrabalho causado pela COVID-19* Idade dos inquiridos.....	41
Tabela 12- Tenho um melhor equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional devido ao teletrabalho causado pela COVID-19 * Sexo dos inquiridos.....	42
Tabela 13- O meu equilíbrio trabalho-vida * Sexo dos inquiridos .....	42
Tabela 14- Teste de homogeneidade de variâncias.....	43
Tabela 15- Tenho um melhor equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional devido ao teletrabalho.....	43
Tabela 16- As minhas hipóteses de promoção * Sexo dos inquiridos .....	44
Tabela 17- Eu penso frequentemente em deixar o meu emprego * Sexo dos inquiridos .....	44
Tabela 18- Estou a planear procurar um novo emprego nos próximos 12 meses * Sexo dos inquiridos .....	45
Tabela 19- Medidas simétricas Sexo* Estou a planear procurar um novo emprego nos próximos 12 meses.....	45

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1- Modelo de Análise .....	22
-----------------------------------	----

## ÍNDICE DE ESQUEMAS

Esquema 1- Organigrama: Proposta de Pesquisa .....	20
--	----

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1- Teste de <i>KMO</i> e <i>Bartlett</i> .....	27
Quadro 2- Variância total da amostra .....	28
Quadro 3- Matriz de componente da amostra .....	29
Quadro 4- Indicadores de <i>KMO</i> para Perceção do teletrabalho .....	30
Quadro 5- Variância total para perceção do teletrabalho .....	31
Quadro 6- Matriz de componente para perceção do teletrabalho.....	32
Quadro 7- Indicadores de <i>KMO</i> para o <i>work-life balance</i> .....	33
Quadro 8- Variância total para o <i>work-life balance</i> .....	33
Quadro 9- Matriz de componente para o <i>work-life balance</i> .....	34
Quadro 10 - Indicadores de <i>KMO</i> para a progressão de carreira.....	35
Quadro 11- Variância total da progressão de carreira.....	35
Quadro 12- Matriz de componente da progressão de carreira .....	36

## 1. INTRODUÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA DA INVESTIGAÇÃO

Vivenciar esta crise sanitária invulgar implica estar disposto a aceitar desafios, problemas e ocorrências inimagináveis que nos colocam diante do melhor e o pior de nós enquanto pessoas, profissionais ou meros mortais. Somos meras testemunhas deste filme que envolve todo o mundo no combate ao COVID-19. Estamos numa situação excepcional, com uma visão de um período ímpar da nossa história que provavelmente não se voltará a repetir, no sentido em que o despertar para uma série de fragilidades humanas, sociais e económicas terá consciencializado nações e governos para instituir planos de contingência que jamais foram equacionados e que porventura servirão de base a eventuais réplicas ou episódios similares num futuro próximo.

O início do ano de 2020 foi marcado com a chegada do vírus denominado por COVID-19, a doença provocada pelo novo coronavírus SARS-COV-2, pode causar infeções respiratórias graves como a pneumonia. Este vírus foi identificado pela primeira vez em humanos, no final de 2019, na cidade chinesa de Wuhan, província de Hubei, tendo sido confirmados casos em outros países (SNS - Serviço Nacional de Saúde, 2020).

Houve necessidade de colocar em prática medidas para confinar a propagação do vírus, aplicando medidas de distanciamento social no trabalho, vários trabalhadores foram solicitados a trabalhar a partir de outros locais, na maioria dos casos na sua própria casa (Di Domenico, Pullano, Coletti, Hens, & Colizza, 2020). Neste contexto, o teletrabalho conheceu subitamente um relançamento, resultado das medidas para proteger os cidadãos contra a doença coronavírus (COVID-19), deste modo vários governos recomendaram que as empresas facilitassem o teletrabalho para evitar que os trabalhadores se reunissem no mesmo local permitindo assim que nem todas as empresas entrassem em *lay-off* e diminuindo assim o número de despedimentos.

Atualmente, tem havido uma grande preocupação relativamente ao impacto a vários níveis devido à COVID-19, há o receio de que uma crise económica venha a surgir como consequência da atual crise sanitária.

Espera-se, infelizmente, que esta crise económica tenha efeitos predominantemente negativos, tais como o declínio do crescimento económico, deterioração do emprego e um dos fatores mais preocupantes para a sociedade é a questão do isolamento social que a população tem vindo a sofrer desde março de 2020 e como o mesmo pode ser prejudicial para o futuro das relações humanas.

O isolamento social para alguns autores é visto como uma desvantagem, contudo segundo Anderson, Bricout e West, (2001), pode tornar-se numa verdadeira vantagem, uma vez que o colaborador pode gerir o seu horário, interagindo diariamente, com os colegas de trabalho, ou seja, mantém as relações sociais no trabalho e reduz a fadiga de um *full-time*.

As organizações têm-se deparado cada vez mais com o que podemos considerar um dos maiores desafios que a gestão de pessoas encontra atualmente: a alteração no tradicional modelo de trabalho. Nesta conjuntura, a flexibilidade de trabalho tende a aumentar com a realidade do mercado, começando assim a alterar a estratégia da organização e os seus objetivos, pedindo assim aos seus colaboradores para serem mais autónomos e versáteis no seu dia a dia. Sabemos que, atualmente, o teletrabalho é visto como uma ferramenta inovadora na área de gestão de pessoas.

No caso da proposta nesta investigação, optamos pelo tema do teletrabalho. O teletrabalho nesta situação de crise sanitária que vivemos, veio tranquilizar e conseguiu que não entrássemos numa profunda crise económica, também fez com que «abrisse espaço», para a evolução das tecnologias de informação e das comunicações, fazendo com que o teletrabalho surgisse quase como tema obrigatório na maioria das empresas em Portugal.

A pergunta de partida do trabalho desenvolvido consiste em saber: “qual o impacto do teletrabalho na vida pessoal e social dos portugueses?” e conseqüentemente entender a evolução do mesmo, a sua vantagem e os seus inconvenientes que vieram trazer na vida dos portugueses.

Visto que, em Portugal, três em cada cinco empresas não tinha uma política de teletrabalho quando a pandemia chegou, obrigou a que, 70% dos colaboradores entrassem neste sistema, mas em 45% dos casos o volume de trabalho até aumentou, conclui um estudo feito pela revista *Human Resources* (Rebelo, 2020).

Assim, os objetivos desta investigação são:

- a) entender como os portugueses equilibraram a vida profissional e a vida pessoal no contexto de teletrabalho;
- b) identificar as melhorias ou os obstáculos encontrados na vida familiar com a chegada obrigatória do teletrabalho;
- c) perceber quais serão os maiores receios dos mesmos depois desta crise sanitária abrandar.

O foco da nossa investigação incidiu essencialmente em perceber as condicionantes da conciliação da modalidade de teletrabalho e a vida familiar.

Esta dissertação está dividida em vários pontos. No ponto 1, inicia-se com uma introdução sobre o estudo proposto, onde abordamos a problemática e os objetivos da investigação. O ponto 2, é dedicado ao enquadramento teórico, onde se realiza toda uma revisão da literatura sobre as seguintes temáticas: origem e conceito do teletrabalho, COVID-19 em Portugal, conceito e evolução do teletrabalho e as suas vantagens / desvantagens, *work-life balance*, satisfação no trabalho e para finalizar a progressão de carreira.

O ponto 3 é apresentado toda a metodologia de investigação seguida, incluindo a caracterização sociodemográfica da amostra, uma abordagem ao instrumento de recolha de dados e as técnicas de análise de dados.

No ponto 4, são divulgados os resultados dos dados e são discutidos com base na literatura apresentada anteriormente. Por último, o ponto 5 é constituído pelas conclusões, as limitações do estudo e as futuras linhas de investigação.

## 2. REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo, iremos abordar conceitos, estudos de caso e investigações elaboradas e publicadas anteriormente, de maneira a auxiliar a ideia a desenvolver. Atualmente, a literatura existente relativa ao teletrabalho não é muito vasta. Uma das razões pela qual este tema não está muito desenvolvido, é também porque os estudos realizados no passado revelam que as empresas pouco aderiram ao teletrabalho. Deste modo a chegada repentina do Coronavírus a reagir rapidamente, tornando novamente o teletrabalho um novo tema atual de investigação. Ao longo deste capítulo iremos abordar a origem e a evolução do COVID-19 com um enfoque particular em Portugal, de seguida o conceito do teletrabalho e a sua evolução antes e durante a crise pandémica e por fim abordamos três conceitos, o *work-life balance*, satisfação no trabalho e a progressão de carreira.

### 2.1. Origem e evolução do COVID-19

O vírus responsável pela pandemia mundial de doença coronavírus (COVID-19) é o vírus coronavírus 2 (SRA-CoV2). Desde o seu primeiro surto em Wuhan, na província chinesa de Hubei, no início de dezembro de 2019, a SRA-CoV2 espalhou-se por todo o mundo infetando assim, milhões de pessoas e causando centenas de milhares de mortes. Segundo a DGS (2021) há mais de 90 988 272 de casos confirmados no mundo e já fez cerca de 1 947 499 casos mortais. Refere a literatura associada à saúde, que as infeções respiratórias virais, são frequentemente mais graves em crianças do que em adultos. O SRA-CoV2, em vez disso, mostrou um cenário diferente. As taxas de infeção parecem ser semelhantes entre crianças e adultos, contudo, as crianças desenvolvem uma doença mais leve (Di Nardo, et al., 2020).

A Organização Mundial de Saúde<sup>1</sup> (OMS) declarou oficialmente o surto de doença coronavírus a 11 de março de 2020, como uma pandemia mundial e aconselhou a implementação de medidas preventivas para combater a sua propagação. Dada a rápida disseminação da COVID-19, todos os países do mundo tiveram de adotar várias medidas relacionadas com a saúde pública destinadas a impedir a sua transmissão, sendo uma delas a questão do distanciamento social. Como parte do distanciamento social, empresas, escolas, organizações não-governamentais (ONG) foram obrigadas a encerrar e foram impostas medidas de bloqueio em vários países, permitindo viajar

---

<sup>1</sup> Para mais informações sobre a organização consultar <https://www.sns.gov.pt/noticias/2020/04/14/COVID-19-19-19-alerta-da-oms/>

apenas caso fosse uma necessidade essencial. O teletrabalho foi uma das medidas mais importantes sugeridas pela Organização Mundial de Saúde (2020) e implementada com êxito por organizações e governos em todo o mundo. Deste modo, desde março de 2020, mais de 3,5 mil milhões de indivíduos foram confinados nas suas casas, o que levou vários colaboradores irem para teletrabalho (Bouziri et al.,2020). O principal objetivo do distanciamento social seguido em inúmeros países visa(va) “achatar a curva” de contaminação, ou seja, reduzir o número de novos casos relacionados com a COVID-19 de um dia para o outro, a fim de travar o seu crescimento exponencial e assim reduzir a pressão sobre o serviço nacional de saúde.

Além disso, o teletrabalho era iminente, mas a pandemia fez dela uma compulsão. Especula-se que esta nova norma de trabalho global continuaria mesmo depois de a pandemia ter sido superada. Esta mudança teve um profundo impacto não só na forma como as organizações operam, mas também na relação entre empregados e empregadores. Assim, neste novo ambiente de trabalho com possíveis riscos, oportunidades, e arranjos de trabalho flexíveis, as práticas de liderança não podem ser as mesmas (Lambert, et al., 2020). As práticas de liderança devem adaptar-se a novas condições remotas ou virtuais para uma liderança eficaz e um desempenho sustentável.

### 2.1.1. COVID-19 em Portugal

Em Portugal, o primeiro comunicado feito pela DGS foi dia 14/01/2020 onde ainda só tinham sido reportados 59 casos de pneumonia, todos eles associados à presença no mercado em Wuhan, na China<sup>2</sup>. Com os dados que tínhamos, não era garantido que a doença fosse transmitida de pessoa para pessoa, visto que uma das primeiras medidas colocadas foi evitar contato com animais (Freitas, 2020). Inicialmente, esperava-se que o surto fosse só estar ligado ao continente asiático visto que a maioria dos casos estava a ser epidemiologicamente relacionados a um mercado específico de alimentos e animais vivos em Wuhan (Wuhan's Huanan Seafood Wholesale Market), que terá encerrado a 1 de janeiro de 2020.

O dia 18 de março, o país registou 642 casos de COVID-19 e foi marcado pelo facto de o Presidente da República decretar o estado de emergência em todo o país, face aos casos ativos de COVID-19 terem aumentado significativamente desde o primeiro caso no dia 02 de março.<sup>3</sup> A prioridade do governo foi controlar o vírus, salvar vidas e garantir

---

<sup>2</sup> Consultar para mais informações <https://COVID-19-19-19.min-saude.pt/category/perguntas-frequentes/>

<sup>3</sup> Site governamental <https://dre.pt/home/-/dre/130399862/details/maximized>

que os serviços de bens essenciais estivessem a funcionar. As medidas foram tomadas nesse sentido e por isso, as pessoas tiveram de se limitar ao que era estritamente necessário e restringir alguns direitos da humanidade para salvar o bem maior que é a vida dos portugueses, sabendo que estas medidas deveriam cessar logo que fosse possível retornar à normalidade. Deste modo, o Conselho de Ministro aprovou no dia 20 de março um decreto que visava estabelecer medidas excepcionais e temporárias a implementar durante esse confinamento<sup>4</sup>.

As medidas postas em prática, eram diferentes dependendo do estado de saúde das pessoas, se fossem consideradas pessoas de risco ou não. Relativamente aos cidadãos a quem não lhes tivesse sido imposto um confinamento obrigatório ou um dever particular de proteção, a circulação na via pública só podia ser feita no seguimento de tarefas essenciais como por exemplo:

- Aquisição de bens alimentares;
- Motivos de saúde;
- Deslocações de curta duração quer para passear os animais de estimação quer para a realização de atividade física e de forma individual.

Uma das medidas tomadas que vai de encontro ao tema da dissertação, diz respeito à adoção do regime de teletrabalho obrigatório, sempre que as funções o permitirem. Houve outras medidas postas em prática, como a obrigatoriedade de todos os estabelecimentos de ensino encerrarem, foi também proibida a realização de celebrações de caráter religioso e de outros eventos de culto, entre outros, este decreto entrou em vigor dia 22 de março às 00h00.

A partir do dia 22 de março, tudo mudou. As escolas fecharam, as empresas entraram em falência e outras em *Lay off*, e as pessoas refugiaram-se em casa. Portugal tinha 23 mortes e 2.600 infeções, na rua andava-se de máscara e já ninguém se podia abraçar.

No dia 4 de maio, são anunciadas um conjunto de novas medidas de confinamento e Portugal passa para o estado de calamidade. Nessa altura, o regime de "*lay-off*" tinha sido requerido por mais de 100 mil empresas, sabendo que Portugal já registava 1063 mortes e 25 524 infetados (Mapas e Números do Coronavírus, s.d.).

Com a chegada do verão, embora o COVID-19 fizesse parte da vida dos portugueses, foi assumido que já não era, a principal preocupação da população, passando a ser o levantamento da economia, em particular com a chegada dos turistas.

---

<sup>4</sup> Site governamental <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/governo/comunicado-de-conselho-de-ministros?i=334>

E meados de setembro, toda a Europa começou a sentir os efeitos de um verão com menos restrições e os números de contágios pela COVID-19 na Europa já tinha superado os registados em março quando estávamos em pleno pico de pandemia (Mapas e Números do Coronavírus, s.d.).

No dia 22 de outubro, o Conselho de Ministros aprova uma declaração que proibia a circulação entre concelhos do território continental entre as 00h00 de 30 de outubro e as 00h30 do dia 03 de novembro, que representava o fim de semana dos Finados (Agência Lusa , 2019). Estas medidas foram alargadas para os meses de novembro e dezembro de 2020. No período de natal, houve permissão de circulação na via pública entre concelhos na noite de 23 para 24. A circulação na via pública foi permitida apenas a indivíduos que se encontrava de viagem; nos dias 24 e 25 foi permitida a circulação na via pública até às 02h00 do dia seguinte e no dia 26 a circulação foi permitida só até às 23h00. Relativamente à passagem de ano, as medidas foram novamente apertadas e a circulação entre concelhos foi proibida entre as 00h00 de 31/12 e as 05h00 de 04/01/2021 (Covid19estamoson, 2020).

Segundo o Decreto n.º 3-D/2021, no dia 28 de janeiro de 2021 foi renovado o estado de emergência até dia 14 de fevereiro de 2021, com possibilidade de renovar<sup>5</sup>. Neste estado de emergência, houve medidas mais severas, semelhantes às do primeiro confinamento em março de 2020. As novas medidas impostas em janeiro de 2021 referem que<sup>6</sup>:

- As atividades educativas e letivas (presenciais) de todos os estabelecimentos de ensino são suspensas (até ao dia 5 de fevereiro de 2021). De notar que estas atividades são retomadas no dia 8 de fevereiro em regime não presencial;
- Controlo de circulação nas fronteiras terrestres;
- Suspensão de algumas rotas aéreas e possibilidade de confinamento obrigatório para os passageiros à chegada;

Com estas novas medidas, esperamos que gradualmente o país volte à dita nova normalidade, sabendo que à data Portugal é um dos piores países a nível mundial a sofrer com esta crise sanitária.

---

<sup>5</sup> Site governamental <https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/155739190/details/maximized>

<sup>6</sup> <https://COVID-19estamoson.gov.pt/renovacao-estado-emergencia-28-janeiro/>

## 2.2. Conceito e Evolução do Teletrabalho

Existem várias definições na literatura relativamente à discussão do conceito de teletrabalho. No entanto, existem alguns elementos comuns dentro dessas definições, a partir dos quais é possível estabelecer um conceito. Sabemos que, desde o homem primitivo, o trabalho sempre esteve presente na vida humana, fazendo parte do seu quotidiano, razão mesma da sua subsistência e, juntamente com ele, aprimorou-se, desenvolveu-se e evoluiu. O termo “Teletrabalho” vem da união da palavra grega “Telou”, que significa “longe” e, da palavra latina “Tripliare” que significa “trabalhar”. Com a crise do coronavírus, o conceito fez com que muitas pessoas descobrissem essa modalidade de trabalho (Espassandim, 2020).

Embora, a origem do teletrabalho seja discutível, destacamos o contributo de Nilles (1997) considerado “o pai do teletrabalho” que nos anos 70 devido à crise petrolífera, o mesmo teve necessidade de diminuir o consumo de combustível nas suas deslocações. Para o referido autor, não fazia sentido ter de se deslocar para ir trabalhar quando a tecnologia permitia que os mesmos trabalhassem a partir de casa. Assim, conclui o mesmo que o teletrabalho não é mais do que levar o trabalho no contexto de casa.

Em 1962, Steplane Shirley criou a partir do seu domicílio o conceito de freelance, contribuindo assim para a aparecimento do trabalho realizado remotamente (Goulart, 2009).

Nos anos 80, o teletrabalho começa a ser testado por várias empresas europeias e norte-americanas e em grande parte impulsionado pelos governos (Fernandez, 1999). Inicialmente, na europa verificou-se alguma relutância, especialmente vindo dos sindicatos, uma vez que, para eles o teletrabalho era visto como trabalho pouco competente e como uma forma de exploração dos mesmos. Só a partir dos anos 90, é que se sentiu uma maior adesão ao teletrabalho e desde então esteve sempre em constante evolução (Fernandez, 1999).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), refere que o teletrabalho é todo o tipo de trabalho realizado a partir de um determinado local, podendo este ser longe de escritórios, onde o trabalhador não tenha contacto direto com os seus colegas, mas consegue comunicar com eles utilizando as novas tecnologias (Gbezo, 1995).

Para Olson (1983), o conceito de teletrabalho é descrito como sendo o trabalho realizado fora do espaço e tempo normal de trabalho, tornado possível pelas tecnologias de informação e comunicação. Por seu turno, Huws et al. (1990) considerem que, uma condição essencial para o desenvolvimento do trabalho à distância é a "informatização do escritório".

Há mais de 200 anos, a maioria dos americanos trabalhava nas suas casas até ao início do século XX, e a maioria dos trabalhadores começou a abandonar as suas casas, indo para fábricas, escritórios, e outros locais de trabalho fora de casa (Herman & Windle, 2000). Em meados do século XX, o telefone tinha-se tornado amplamente disponível nos lares americanos o que ajudou o desenvolvimento do teletrabalho. Apesar do teletrabalho existir há décadas, a investigação sobre as práticas e os padrões de teletrabalho só começou a aparecer nos anos 70. Anteriormente, as pessoas simplesmente "trabalhavam a partir de casa", talvez utilizando o telefone, mas principalmente ler e realizar tarefas administrativas (Herman & Windle, 2000).

Existem vários tipos de teletrabalho que são essenciais para a assimilação desta temática (Beno, 2018; Rocha & Amador, 2018):

- a) Trabalho em casa (*Home-Office*): O trabalho é executado no domicílio do trabalhador;
- b) Trabalho em escritórios-satélite (*Satellite Office Center*): O trabalho é realizado em unidades de escritórios espalhados de uma empresa matriz;
- c) Trabalho em telecentros (*Telecenter*): O trabalho é efetuado em escritórios, geralmente localizados próximo à residência do colaborador e podem ser utilizados por trabalhadores de várias organizações;
- d) Trabalho misto: É um acordado com o empregador para que o colaborador possa trabalhar algumas horas fora do espaço físico da organização.

Nas últimas décadas, o desempenho dos colaboradores no seu local de trabalho foi pertinente para o crescimento das organizações e para os investigadores (Bianca et al., 2018).

Ao longo dos tempos, vários estudos constataram que, se os colaboradores se encontram satisfeitos com o trabalho, os níveis de produtividade, criatividade e de compromisso com o trabalho e a organização tendem a aumentar (Margelytè-Pleskienè & Vveinhardt, 2019).

De um estudo desenvolvido por Baert et al. (2020), o estudo «*The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes*», apesar de estarmos a passar uma crise sanitária, este estudo revela que os trabalhadores (inquiridos do estudo) assinalaram características muito positivas do teletrabalho, tais como, trabalhar de forma mais eficiente e terem a medio/longo prazo menos probabilidades de sofrerem um *burnout*. A esmagadora maioria dos inquiridos acreditam também que o teletrabalho (85%) e a gestão virtual de reuniões (81%) vieram para ficar. Por outro lado, alguns inquiridos receiam que o teletrabalho venha a diminuir as suas

oportunidades de progressão de carreira e que as ligações e coesões de equipa venham a enfraquecer.

### **2.3. Impacto do Teletrabalho**

O teletrabalho é uma nova realidade para a maior parte dos grandes grupos empresariais. Paralelamente, as organizações têm de se adaptar à nova “normalidade” e por isso, multiplicam-se os esforços para ajudar os colaboradores mesmo à distância. Na maior parte dos casos, as empresas garantem que a produtividade das mesmas não foi afetada pelo teletrabalho (Baert et al., 2020).

Após um estudo realizado pela EconStor, cerca de 65,7% dos trabalhadores indicam que a sua satisfação geral com o seu trabalho aumenta devido ao teletrabalho. Equitativamente, 64,6% pensam que o teletrabalho melhora o seu equilíbrio entre a sua vida pessoal e profissional, ao mesmo tempo cerca de 48,4% dos inquiridos acreditam que o teletrabalho ajuda a minimizar o stress relacionado com o trabalho e as suas hipóteses de esgotamento. Os efeitos do teletrabalho no desempenho são avaliados de forma positiva, visto que os trabalhadores afirmam que, com o teletrabalho houve um aumento na eficácia da execução de tarefas de quase 56,3% e cerca de 5,7% aumentou a sua concentração (Baert et al., 2020).

Apesar de o teletrabalho ser encarrado de forma positiva, existem algumas desvantagens no que diz respeito ao desenvolvimento da carreira e perspetivas futuras (Baert et al., 2020).

#### **2.3.1. Impacto do Teletrabalho: durante COVID-19 na Vida Pessoal e Profissional**

O isolamento social dos colaboradores é um dos principais desafios das organizações nesta fase. Os momentos entre o trabalho e a vida pessoal devem ser separados, e manter uma rotina semelhante à do escritório é essencial, bem como a de aumentar o contacto com as chefias e os colegas.

Segundo Baert et al (2020) o teletrabalho prolongado conseguiu satisfazer cerca de 65,9% dos trabalhadores. A maioria dos trabalhadores, sente que o teletrabalho é benéfico. No que respeita à prevenção do stress e do *burnout*, 45,7% alegadamente experimentam menos stress relacionado com o trabalho, 44,7% notam que se podem concentrar melhor no seu trabalho, e 42,7% acreditam que o teletrabalho alargado

diminui as suas hipóteses de esgotamento num futuro próximo. Além disso, mais de metade (55,7%) sente que o teletrabalho prolongado tem um efeito positivo no seu equilíbrio entre trabalho e vida (Baert et al., 2020). Cerca de 57.2% não sentiu nenhum incómodo por trabalhar em casa nem se sentiram perturbados pelos familiares. Contudo, a interação social com os colegas de trabalho reduziu, fazendo com que os trabalhadores se sintam menos ligados à cultura organizacional.

### 2.3.2. Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Segundo Goulart (2009), com o surgimento do teletrabalho, ocorreram muitas mudanças, particularmente a nível organizacional. A implementação deste conceito de trabalho exige mudança na estrutura e cultura da organização.

Consequentemente, a relação de confiança entre os colaboradores torna-se primordial, visto que a delegação de tarefas e o poder de decisão são fundamentais para o bom funcionamento de uma equipa à distância.

Vieira (2007) sustenta que o trabalho estimula a evolução do potencial do indivíduo oferecendo-lhe assim progressão de carreira e trazendo-lhe mais felicidade, o que o irá tornar a sua colaboração mais eficaz na organização, sendo que, um dos objetivos do teletrabalho é, conseguir procurar equilíbrio entre a qualidade de vida pessoal e a profissional. Ninguém consegue ser produtivo fazendo algo pelo qual não está satisfeito.

Vários autores abordam o teletrabalho como uma “solução” para combater o absentismo nas organizações e o aumento de produtividade.

Paralelamente, vão surgindo algumas desvantagens, com o aumento do nível de stress até que as pessoas se sintam confortáveis com o processo, pois muitas vezes a automação do trabalho não significa redução da carga de trabalho (Mello, 2000).

Desde o início da sua existência, o teletrabalho, apresenta inúmeros desafios e benefícios, tanto para as organizações, colaboradores e para a sociedade.

Tabela 1 - Benefícios e desafios: Nível Organizacional

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maior produtividade;</li> <li>- Menor taxa de absentismo;</li> <li>- Baixo nível de <i>turnover</i>;</li> <li>- Redução das despesas gerais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitorização do desempenho;</li> <li>- Medição de desempenho;</li> <li>- Cultura virtual;</li> <li>- Competências interpessoais;</li> <li>- Clientes internos.</li> </ul>
--	---

Fonte: Elaboração própria

A nível organizacional: Na perspetiva da empresa, o teletrabalho proporciona uma oportunidade de melhorar a produtividade dos colaboradores. Sendo que, os teletrabalhadores têm uma maior flexibilidade de horário, podendo fazer o seu próprio horário, e assim melhorando a sua produtividade.

Além disso, vários artigos relatam que os colaboradores em teletrabalho pedem menos dias de baixa por doença, têm maior satisfação no trabalho e têm índices de desempenho mais elevados. Permite também às organizações reduzir os custos relacionados com o escritório (Kurkland & Bailey, 1999).

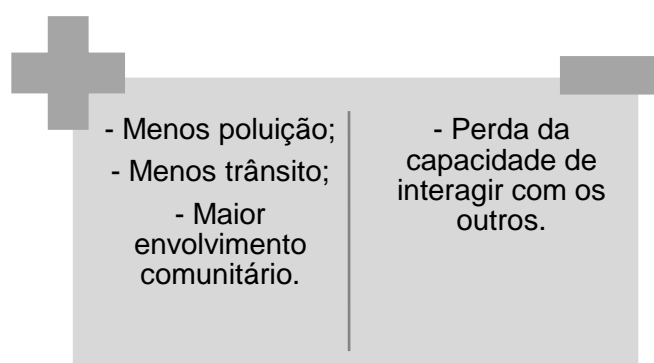
Tabela 2- Benefícios e desafios: Nível Individual

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menos tempo de deslocações;</li> <li>- Poupança de custos;</li> <li>- Menos stress;</li> <li>- Mais autonomia;</li> <li>- Menos distrações;</li> <li>- Maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Isolamento social e profissional;</li> <li>- Foco no trabalho;</li> <li>- Trabalhar mais horas por dia;</li> <li>- Dificuldade em criar laços com os colegas.</li> </ul>
--	---

Fonte: Elaboração própria

A nível individual: Da perspetiva do indivíduo, o teletrabalho oferece uma variedade de benefícios. A vantagem que mais se destaca é o facto de eliminar ou reduzir o tempo de deslocação. O facto de se verificar uma redução do tempo de deslocação, acaba por poupar na gasolina e na manutenção do carro, e também na diminuição do stress causado pelo tráfego. Aliás, para colaboradores que se encontram a realizar percursos de longa duração, pode levá-los a reconsiderarem a sua localização, procurando assim outro emprego ou mudando de residência. Sendo assim, o teletrabalho para estes colaboradores poupar-lhes-ia despesas e o transtorno da viagem.

*Tabela 3- Benefícios e desafios: Nível Social*



Fonte: Elaboração própria

Relativamente à sociedade, o teletrabalho proporciona também benefícios a nível social, ajudando assim a diminuição do congestionamento nas autoestradas e reduzir o nível de poluição, principalmente nas grandes cidades. Certo que, o impacto pode ser negligenciável se apenas uma minoria da população usufruir do teletrabalho. No entanto, o teletrabalho coloca efetivamente desafios à sociedade e para isso a sociedade precisa de desenvolver uma cultura do teletrabalho (Kurkland & Bailey, 1999).

## **2.4. Work-Life Balance**

O desejo de sermos reconhecidos profissionalmente pelo trabalho que fazemos, o trabalho acaba por ter uma precedência sobre tudo nas nossas rotinas. Contudo, devemos desenvolver um equilíbrio harmonioso trabalho-vida, para conseguirmos melhorar o nosso bem-estar, quer seja ele físico, mental ou emocional (Sanfilippo, 2020).

O conceito entre o conflito trabalho-família foi definido como um conflito que ocorre entre as tarefas de família e as tarefas no trabalho, e resultam frequentemente da pressão

associada a cada papel e a diminuição no desempenho de ambas as funções. Assumindo assim, que as pessoas têm de ter uma quantidade fixa de recursos, relacionadas com o tempo e energia e serem distribuídas por entre as funções que tem (Russo & Buonocore, 2013).

Por outras palavras, podemos considerar que o conflito trabalho-família é interpretado como um conflito bidirecional, incluindo assim o conflito entre o trabalho-família e família-trabalho.

Relativamente ao conflito trabalho-família, está relacionado com a interferência do trabalho na vida cotidiana e nas responsabilidades das famílias, já o conflito família-trabalho refere-se à interferência da família nas responsabilidades a nível profissional (Greenhaus & Beutell, 1985). Alguns investigadores, argumentam que o conflito trabalho-família é derivado de três componentes: a tensão, o tempo e os conflitos no comportamento (Greenhaus & Powell, 2006):

1. Conflito baseado no tempo: quando o tempo dedicado a uma tarefa torna mais difícil a realização das tarefas do outro.
2. Conflito baseado na tensão: quando a exaustão emocional, relacionada com o stress, fadiga ou ansiedade de uma tarefa, torna impossível a eficácia da segunda tarefa.
3. Conflito baseado no comportamento acontece quando os comportamentos que podem ser eficazes numa tarefa não são funcionais noutra papel.

Muitos investigadores demonstraram que este tipo de conflitos afeta fortemente a satisfação no trabalho, o *burnout*, progressão de carreira e o compromisso com a organização.

De acordo com Schermerhorn (2012) o *Work – Life Balance* é a capacidade de um individuo conseguir equilibrar as obrigações do trabalho e as suas necessidades pessoais. Para Delecta (2011), o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é marcado pela capacidade que o indivíduo tem, em conseguir cumprir com os seus deveres a nível laboral e não laboral. Segundo Robbins e Coulter (2012), existem empresas que oferecem benefícios / sessões que permitem que os colaboradores encontrem um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, incluindo um horário flexível, partilha de trabalho, teletrabalho e outros.

Resumidamente, o *Work – Life Balance* é o estado de equilíbrio que é atingido pelo individuo quando o mesmo consegue dar igualmente prioridade às exigências da sua carreira e às responsabilidades da sua vida pessoal. As razões mais comuns que levam a um mau equilíbrio entre a vida privada e profissional, são por exemplo, o aumento de

responsabilidades, trabalhar mais horas, ter filhos e por conseqüências aumentar as responsabilidades também em casa. Abaixo indicamos 8 medidas a ter em conta para criar um melhor equilíbrio trabalho-vida (Sanfilippo, 2020):

1. Admitir que o equilíbrio «perfeito» entre estas duas componentes não existe;
2. Ter um trabalho do seu agrado;
3. Priorizar a sua saúde, quer mental quer física;
4. Desligar a «ficha» sem receio;
5. Usufruir do seu direito a férias;
6. Encontrar na sua agenda tempo para si e para a família;
7. Estabelecer horários e limites de trabalho;
8. Determinar objetivos e prioridades (e concretizá-los).

Visto que, muitas empresas tem a vantagem de oferecer opções de teletrabalho aos seus colaboradores, acaba por ser uma regalia quando estamos à procura de um novo trabalho. Para que o trabalho, a partir de casa, seja visto como algo positivo e não como um excesso de trabalho, os empregadores devem estar a par de quantas horas é que os trabalhadores trabalham em casa ou se há horas extras.

Para garantir que os trabalhadores continuem a desempenhar as suas tarefas de forma eficiente, mantendo um bom equilíbrio a nível laboral e não laboral, existem organizações que propuseram cinco dicas aos seus colaboradores (Business News Daily, 2020):

1. Estabelecer um horário adaptado à sua situação e cumprir o mesmo;
2. Aproveitar o uso das ferramentas de comunicação e informar os seus colegas de quando está online ou offline;
3. Obrigar-se a realizar pausas com atividades ou idas ao exterior;
4. Idealizar planos para o horário pós-laboral;
5. Eleger um sítio dentro de casa como escritório.

Por fim, temos de ter em mente que o significado de trabalhar a partir de casa não significa trabalhar menos, mas também não significa fazer horas extras a toda a hora. É crucial trabalhar na gestão do tempo de cada um, para que o trabalho seja feito com a mesma eficácia e responsabilidade tanto em casa como no escritório.

## **2.5. Satisfação no trabalho e Progressão na carreira**

A satisfação no trabalho e progressão na carreira são temas de grande relevância no domínio do comportamento organizacional.

A vida profissional e o estado em que o colaborador se encontra emocionalmente quer numa organização quer na sua vida pessoal irá influenciar a sua satisfação no trabalho. Locke (1969), começou a estudar este tema incluindo determinados comportamentos como o desempenho e a produtividade. A produtividade e o desempenho do colaborador vão ser as palavras chaves para a sua satisfação no trabalho, quanto mais o colaborador estiver satisfeito mais ele irá ser produtivo e irá mais facilmente encontrar um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Esta satisfação no trabalho está relacionada com a avaliação que o colaborador faz trazendo-lhe desta forma uma emoção positiva de bem-estar. Nesta perspetiva, quando um indivíduo executa uma tarefa corretamente o mesmo deverá ser recompensado tanto materialmente como pessoalmente. De facto, se um colaborador for reconhecido positivamente pela tarefa realizada, faz com que haja um maior grau de motivação na concretização da mesma, provocando assim um sentimento de autorrealização e principalmente, de satisfação com o trabalho concretizado (Locke, 1969).

Segundo Siqueira (2014), a satisfação do trabalho pode ser caracterizada como de origem afetiva ou cognitiva, visto que é definida como um cenário positivo e emocional que foi alcançada após experiências vividas no ambiente de trabalho. Desta maneira, o trabalho tem de estar ligado com a vida pessoal e ter valor para os indivíduos, com o intuito que os mesmos consigam construir relacionamentos, projetos e planos.

Para que os colaboradores estejam satisfeitos, é essencial haver um bom funcionamento organizacional. A satisfação que os indivíduos procuram vai para além do aspeto financeiro, este envolver toda uma aglomeração de componentes que estão diretamente relacionados com os o nível hierárquico, os colegas, a cultura da organização e a progressão de carreira (Murad et al.,2013).

As experiências agradáveis que os colaboradores têm no local de trabalho, levam a um estado emocional positivo, tornando os indivíduos mais comprometidos com a entidade patronal podendo assim obter melhores resultados em termos de comprometimento e criatividade.

Para um bom funcionamento organizacional, é essencial que os trabalhadores estejam satisfeitos, incluindo assim um conjunto de elementos, não só financeiros, mas também a nível do salário, a nível da chefia e colegas de trabalho, natureza do trabalho e promoções (Murad et al.,2013).

Uma das principais fontes de stress para um *manager* que tenha as suas equipas em teletrabalho é conseguir manter o desempenho da equipa e atingir os objetivos com todas as partes envolvidas. Para uma boa eficácia, o teletrabalho deve ser baseado

no diálogo entre chefia e os seus colaboradores. Isto torna-se fundamental quando o teletrabalho é obrigatório e ocorre a tempo inteiro.

Ao longo dos últimos tempos, o conceito de carreira tem vindo a transformar-se, evoluindo e adaptando-se de acordo com o cenário social, histórico e político. A carreira pode ser definida como uma sequência de cargos profissionais e de experiências vivenciadas pelo colaborador ao longo da sua vida ativa.

A gestão de carreiras abrange inúmeros temas como a progressão de carreira, a promoção e o desenvolvimento do indivíduo quer a nível pessoal, quer nível profissional, traçando assim os objetivos do colaborador e em simultâneo da organização. A perspetiva da progressão de carreira, visa proporcionar a construção de uma carreira a cada indivíduo, através da sua própria vontade pessoal, criando um percurso para a sua progressão, adquirindo assim, competências de saber-ser, saber-fazer e saber-estar (Balassiano & Costa , 2016).

A promoção de carreira, assinala um momento na carreira de um indivíduo, podendo alterar as funções desempenhada dentro da organização ou uma subida na escala hierárquica da empresa e podendo ser acompanhada por um aumento salarial (Baruch, 2004). A evolução salarial numa organização está relacionada com o nível no qual se encontra na hierarquia da empresa. Neste sentido, as promoções são atribuídas a colaboradores que atinjam os seus objetivos, situando-os num patamar mais elevado em relação aos colegas que não atingiram.

O grande objetivo da gestão de carreiras é definir os parâmetros pelos quais os colaboradores serão avaliados, visando desta forma autoconstrução dos indivíduos.

A progressão de carreira de um colaborador em teletrabalho deve desencadear uma atenção particular para que o mesmo não se encontre em desvantagem face aos colaboradores tradicionais. Neste sentido, a chefia deve estar particularmente atenta quando está a desenvolver planos de progressão de carreira para que o teletrabalhador não seja posto de parte, relativamente aos colegas que estão presentes, quando as oportunidades de progressão de carreira ocorrem deve-se ter em conta a globalidade dos trabalhadores (Kraut, 1989; Newman, 1989).

A evolução do Teletrabalho está aquém das expectativas idealizadas. Muitos teletrabalhadores relatam que há uma queda face aos benefícios que os trabalhadores tradicionais têm. Por outro lado, promover um colaborador, significa lidar com outras pessoas, sendo que o teletrabalho é um possível obstáculo para cargos de liderança e gestão, uma situação que devemos ter em conta na realidade (Newman, 1989). Com o passar do tempo, foram surgindo novos termos com *telemanager* e *telemanagement*.

Segundo Gray et al., (1996), a boa gestão de carreira de um teletrabalhador começa por uma liderança próxima (mesmo virtual) com uma avaliação de desempenho eficaz, ter um sistema informático preparado para o trabalho à distância, por fim ter reuniões frequentemente com os colegas e haver um desenvolvimento contínuo para o adquirir novas competências. Alguns autores referem que a carreira de uma pessoa deve relacionar o passado e o presente, de maneira a conseguirmos planejar o futuro (Collin & Young, 2000). O planeamento, o desenvolvimento e a gestão de carreiras é uma transação entre a pessoa e a sua empresa, fazendo com que ambos atinjam os seus objetivos.

Contudo, apesar de os teletrabalhadores apresentarem maior satisfação profissional e um melhor estado psicológico, estar afastado do escritório, tem um impacto negativo na gestão da sua carreira e nas oportunidades de promoção, formação ou novos projetos.

### 3. METODOLOGIA

O presente capítulo descreve a linha de investigação, incluindo as questões de investigação, as hipóteses de investigação e a metodologia utilizada. A metodologia proposta é a pesquisa quantitativa e com ela conseguiremos verificar estatisticamente as hipóteses a partir da coleta de dados quantificáveis e reais, ou seja, números. Este método parte do princípio de que, todos os dados são quantificáveis podendo assim convertê-los na forma de números, opiniões e informações (Reis, 2010). Através da aplicação da pesquisa quantitativa, será possível mensurar e quantificar as respostas obtidas da população e assim obter dados que vão aprovar ou refutar as hipóteses iniciais. Posto isto, esta metodologia basear-se-á em questionários estruturados para coletar opiniões do conceito teletrabalho no nosso dia a dia, para posteriormente serem agrupadas e analisadas estatisticamente.

## 4. QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO / HIPÓTESES E MODELO DE ANÁLISE

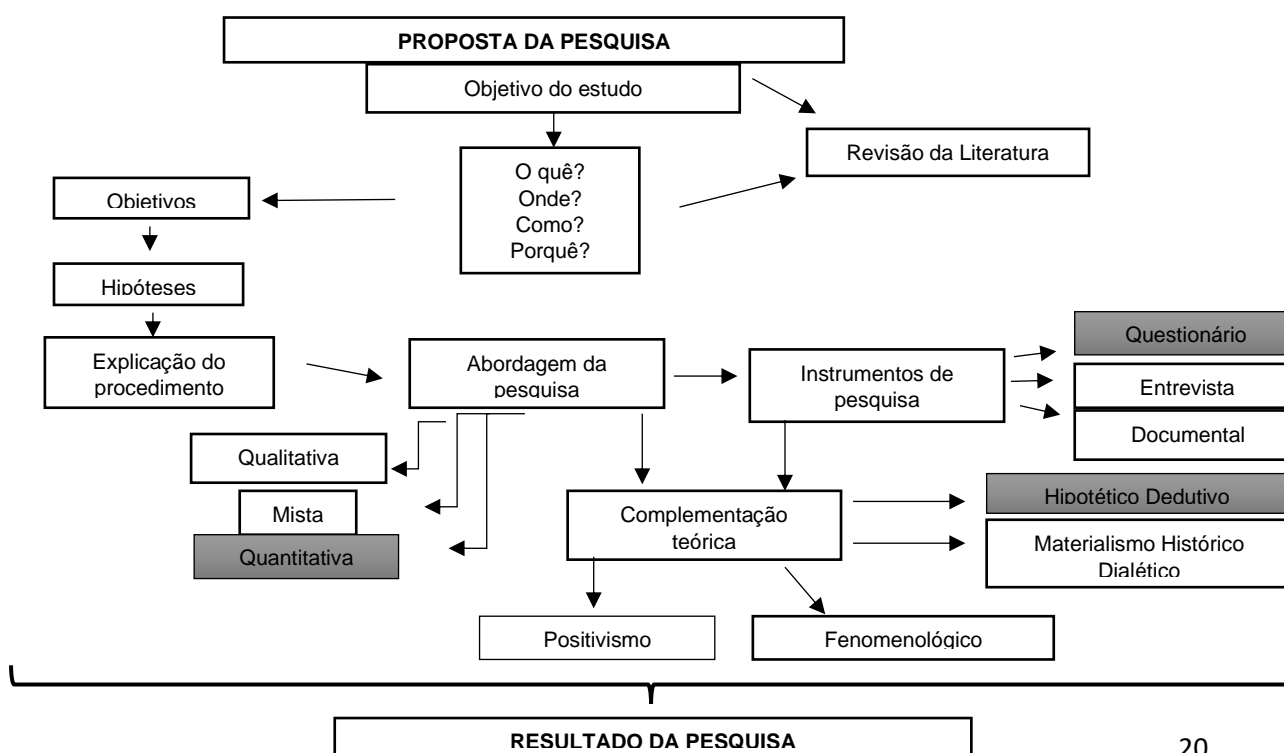
A investigação é um processo formado por um conjunto de fases de atuação sucessivas, orientadas neste caso a descobrir a verdade no campo social (Quivy & Campenhoudt, 1995). O objetivo da investigação representa aquilo que se pretende atingir com a pesquisa. Para Fortin (2020), os objetivos são compostos por enunciados declarativo as variáveis chaves, a população alvo e a orientação da investigação.

Para conseguirmos alcançar este objetivo tivemos de utilizar a pergunta de partida referida anteriormente: “qual o impacto do teletrabalho na vida pessoal e social dos portugueses?”. Dessa pergunta de partida, pretende-se conhecer e identificar as vantagens e os inconvenientes que vieram trazer na vida dos portugueses, medindo o seu grau de satisfação.

### 4.1. Objetivos, Hipóteses e Modelo de Análise

O objetivo do trabalho consiste em conhecer e analisar os novos desafios com os quais as empresas de um modo geral e os colaboradores em particular abraçaram com a chegada do estado de emergência, acompanhado pelo isolamento social e a obrigatoriedade do teletrabalho, assim como a produtividade dos trabalhadores e o impacto na vida familiar e social dos portugueses.

Esquema 1- Organigrama: Proposta de Pesquisa



Fonte: Elaboração própria

O esquema acima apresentado, foi realizado para explicar toda a operacionalização da pesquisa.

As hipóteses são premissas realizadas de maneira a explicar ou compreender, antecipadamente e temporariamente, um determinado fenómeno e constituem linhas de orientação que apontam direções do que se pretende comprovar (Pardal & Soares Lopes , 2011).

A formulação da hipótese tem como objetivo responder ao problema erguido pela temática escolhida funcionando como uma pré-solução para o problema, uma resposta precária, e também um enunciado conjectural das relações entre as variáveis (Reis, 2010).

A nossa principal questão de investigação incide sobre perceber como funcionou a conciliação da modalidade de teletrabalho e a vida familiar? Seguidamente, procura-se desenhar uma investigação inserida na abordagem extensiva com o intuito de verificar se o teletrabalho conseguiu equilibrar a vida profissional e a vida familiar dos portugueses. Assim, definem-se as hipóteses de investigação:

Hipótese 1: O teletrabalho no período de confinamento provocou estados de depressões sobretudo nas mulheres do que nos homens.

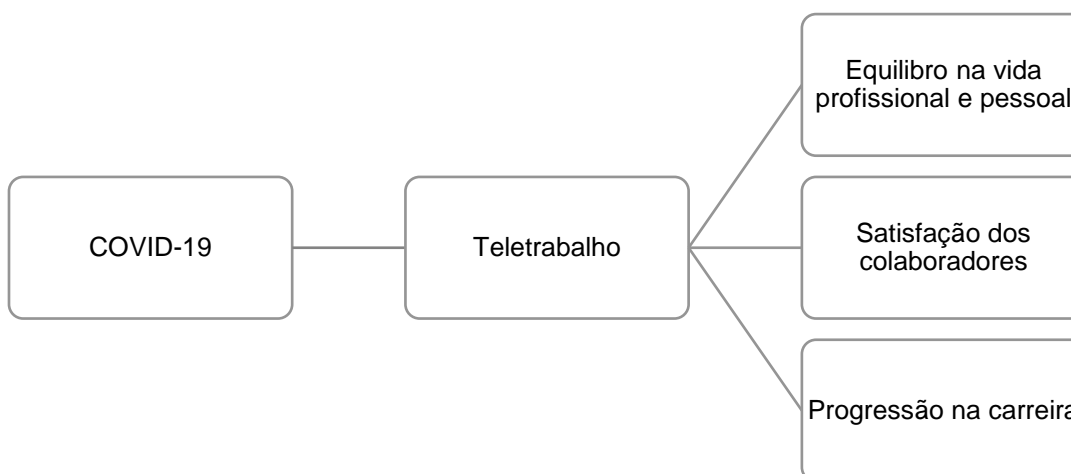
Hipótese 2: Espera-se que o teletrabalho tenha um impacto positivo entre o equilíbrio com a vida privada e a vida profissional.

Hipótese 3: O prolongamento do teletrabalho devido à COVID-19 teve impacto negativo no domínio da progressão da carreira.

Apresentamos de seguida o modelo de análise da nossa investigação.

## Modelo de Análise

Figura 1- Modelo de Análise



Fonte: Elaboração própria

A elaboração deste modelo de análise é baseado no contexto que estamos a viver atualmente, a pandemia da COVID-19 que desencadeou obrigatoriamente o teletrabalho nas empresas e por consequência teve implicações quer na vida profissional quer na vida pessoal. Para além disso, é do nosso interesse perceber o grau de satisfação junto dos colaboradores e perceber se tal condição de teletrabalho tem ou teve implicações na progressão de carreira.

## 4.2. Instrumentos de recolha de dados

A metodologia utilizada ao longo da investigação é a pesquisa quantitativa, a mesma consiste num processo minucioso de recolha de dados observáveis e quantificáveis, que está assente na observação de fenómenos e acontecimentos que ocorram independentemente do investigador. A pesquisa quantitativa tem como principal objetivo quantificar dados e universalizar os resultados da amostra para a população alvo (Malhotra, 2019). Este método irá possibilitar uma maior precisão, fazendo com que o investigador, consiga equiparar ou generalizar situação equivalentes (Freixo, 2013). A componente quantitativa baseia-se em dados estatísticos ou técnicas matemáticas

caracterizando-se por isso de descritiva, porque pretende “verificar as hipóteses de investigação e descrever a relação entre as variáveis” (Diehl & Tatim, 2004).

O método de investigação utilizado neste estudo foi o questionário. O questionário é um instrumento de recolha dados, contruído por diversas perguntas fazendo com que os objetivos de estudo senão traduzidos por variáveis mensuráveis (Fortin, 2009).

O questionário consiste num conjunto de questões que são remetidos a um certo número de indivíduos com o objetivo de recolher informação sobre uma temática. A análise destes questionários é geralmente feita através de tabelas e gráficos. Para que a recolha de informação seja significativa é essencial verificarmos como, quando e onde obtê-la, visto que há diversas maneiras de adquirir essa informação (Fachin, 2005).

Segundo Freixo (2011), o questionário ajuda a controlar e a organizar os dados recolhidos, de tal maneira que as informações procuradas possam ser colhidas de uma forma mais rigorosa. É essencial que o investigador procure questionários com temas semelhantes, aproveitado a experiência de outros indivíduos para comparar respostas e ter poder de argumentação.

Neste estudo, a recolha dos dados foi conseguida através da aplicação de questionários enviados online, visto que pretendíamos uma amostra alargada. O questionário tem por base um enquadramento teórico e visou compreender como é que o português tem conseguido conciliar a vida familiar e o teletrabalho.

A estrutura do questionário foi bastante simples, a mesma foi construída com objetivo de não impactar o tempo dos inquiridos e assim ser de preenchimento rápido. Assim sendo, no cabeçalho do questionário existe uma introdução na qual está evidenciada a finalidade desta investigação e da confidencialidade do mesmo. Antes da divulgação do questionário o mesmo foi submetido a um pré testes, para identificar possíveis erros, lacunas e também verificar se o objetivo do mesmo era claro no decorrer das respostas.

O questionário (Ver Anexo I) está dividido em 5 blocos (A; B; C; D e E). No bloco A, consta um conjunto de questões referentes aos dados sociodemográficos dos inquiridos (idade, sexo, estado civil, número de filhos, região, habilitações literárias e se trabalho no setor publico ou privado). O bloco B, está relacionado com a questão “Perceção do impacto do teletrabalho em geral: Pensa que o teletrabalho em geral tem (ou teria) um efeito positivo, negativo ou neutro sobre as seguintes características da sua vida profissional?” esta secção é composta por 10 perguntas. O bloco C é constituído por 14 perguntas relacionadas com a seguinte questão “Perceção do impacto do teletrabalho devido à crise sanitária na vida pessoal e profissional”. A quarta parte do questionário é a do bloco D em que a pergunta de partida para responder às 5 questões seguintes está

relacionada com a “Perceção do impacto da crise da COVID-19 no teletrabalho e nas reuniões online”. O último bloco, o E está relacionado com a intenção das pessoas saírem da sua atual organização e é composta por 3 perguntas.

Sendo assim, o questionário é composto por 40 questões de pergunta fechada estando constituídas através de uma escala de *Likert*. Para medir as variáveis, a utilização da escala é composta por 5 opções de resposta, a pontuação varia entre 1 a 5. No bloco B, onde o 1 representa “Certamente negativo” e 5 “Certamente positivo”. Já no bloco C e D, a pontuação varia também entre 1 a 5, onde o 1 corresponde a “Discordo completamente” e 5 “Concordo completamente”. No último bloco E, é composto por questões polares, em que 1 é “Sim” e 2 é “Não”.

De seguida, optou-se pela elaboração do questionário numa plataforma online, chamado *GOOGLE FORMS*, o que permitiu criar o formulário de uma forma mais eficaz e simples, para que conste o mesmo ficou disponível desde o dia 29 de novembro de 2020 até ao dia 16 de janeiro de 2021. Com este método foi possível enviar o questionário via online para vários indivíduos e divulgar junto de empresas.

## 5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão discutidos e analisados os resultados obtidos através da distribuição do questionário, de acordo com a metodologia de investigação definida.

Para conseguirmos analisar os dados recorreremos a um programa estatístico *SPSS* – versão 26 (*Statistical Package for Social Sciences*). Este programa permitiu-nos analisar os resultados perante as hipóteses referidas anteriormente. Apresentamos num primeiro momento, as características sociodemográficas dos inquiridos, que foi realizada através de estatística descritiva, para de seguida apresentarmos a análise estatística multivariada – análise fatorial. Nesta análise apresentamos os valores da média e desvio padrão, bem como os valores mais altos de cada variável. Nesta análise fatorial utilizou-se o teste de *KMO* e o teste de esfericidade de *Bartlett*.

### 5.1. Caracterização sociodemográfica da amostra

Neste estudo, conforme podemos observar na tabela 4, a amostra é constituída por 156 inquiridos, tendo idade acima de 18 anos. Esta amostra é composta por 48,1% de inquiridos do sexo feminino e 51,9% do sexo masculino. A totalidade dos participantes encontram-se distribuídos por diversas idades, sendo o escalão etário de maior representatividade composto por inquiridos entre os 36 aos 50 anos de idade (37,2%) e entre os 25 aos 35 anos de idade (35,3%) e, por fim, o escalão que engloba o menor número de participantes é o de mais de 55 anos de idade (1,9%).

Relativamente à região ao qual pertencem os participantes, verificamos que a região do Norte representa 90,4% da amostra, sendo a percentagem com maior representação. De seguida, segue a região do Centro com 7,1% e por fim a região do Sul com 1,9%, sendo uma percentagem pouco representativa da região.

Como seria de esperar, dado que este estudo é aplicado a pessoas que tenham tido a possibilidade de estar em teletrabalho, 91% dos inquiridos têm o grau de ensino superior, seguido de 9% com o 12º ano de escolaridade e 0,6% que não respondeu à questão, correspondente a um indivíduo.

Por fim, no que diz respeito ao estado civil dos inquiridos, 78 são solteiro/as, representando assim 50% da amostra, 76 encontram-se na condição de casado/a ou em união de facto (42,3%), seguindo-se 10 respondentes na condição de separado/as ou divorciado/as (6,4%) e tendo o mesmo nível de representatividade o viúvo/a e os não respondidos que representam 1 pessoa cada um (0,6% + 0,6%).

Tabela 4- Dados Sociodemográficos

Variáveis sócio-demográficas		Total (n=156)	%
<b>Sexo</b>	Feminino	75	48,1
	Masculino	81	51,9
<b>Idade</b>	18 – 24	27	17,3
	25 – 35	55	35,3
	36 – 50	58	37,2
	51-55	13	8,3
	+ 55	3	1,9
<b>Região</b>	Norte	141	90,4
	Centro	11	7,1
	Sul	3	1,9
<b>Habilitações literárias</b>	NR	1	0,6
	12º ano	14	9
	Ensino Superior	142	91
<b>Estado Civil</b>	NR	1	0,6
	Separado/a ou Divorciado/a	10	6,4
	Solteiro/a	78	50
	Viúvo/a	1	0,6
	Casado/a ou União de Facto	66	42,3

Fonte: Elaboração própria

## 5.2. Análise fatorial da amostra em estudo

De seguida, apresentamos o quadro 1, com os valores obtidos do teste *KMO* e de Bartlett da variável extraída do programa estatístico *SPSS*, que indica assim o grau de ajuste dos dados à análise fatorial. O valor de *KMO* é importante porque indica a adequação do tamanho da amostra, sendo que os valores entre 0,5 e 0,7 são considerados medíocres, os valores entre 0,7 e 0,8 são considerados bons e os valores entre 0,8 e 0,9 são avaliados como ótimos. No que diz respeito ao nosso estudo, o resultado obtido foi de 0,854 apontando para uma adequação considerada excelente dos dados. O valor de significância do teste de Bartlett revelou-se ser muito baixo, como

se pode observar no quadro 1, o que demonstra a adequação do método análise fatorial para o tratamento dos dados.

Quadro 1- Teste de *KMO* e Bartlett

Teste de <i>KMO</i> e Bartlett		
Medida <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> de adequação de amostragem.		,854
Teste de esfericidade de	Aprox. Qui-quadrado	1406,492
<i>Bartlett</i>	gl	153
	Sig.	,000

Fonte: Elaboração própria

## Quadro 2- Variância total da amostra

## Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	6,896	38,311	38,311	6,896	38,311	38,311
2	1,746	9,699	48,010	1,746	9,699	48,010
3	1,700	9,446	57,456	1,700	9,446	57,456
4	1,230	6,833	64,289	1,230	6,833	64,289
5	,936	5,200	69,489			
6	,867	4,819	74,308			
7	,703	3,904	78,212			
8	,560	3,111	81,323			
9	,523	2,908	84,230			
10	,503	2,796	87,026			
11	,468	2,601	89,627			
12	,345	1,914	91,542			
13	,332	1,844	93,386			
14	,311	1,725	95,111			
15	,282	1,564	96,675			
16	,248	1,378	98,054			
17	,182	1,011	99,065			
18	,168	,935	100,000			

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Fonte: Elaboração própria

### Quadro 3- Matriz de componente da amostra

Matriz de componente<sup>a</sup>

	Componente			
	Perceção positivo do teletrabalho	Prolongamento do teletrabalho impactou negativamente a progressão de carreira	Aceitação do uso online	Conflito no contexto familiar por causa do teletrabalho
Consigo realizar o meu trabalho de forma mais eficiente durante o teletrabalho causado pela crise da COVID19	0,753			
Devido à atual crise da COVID19, tenho uma opinião mais positiva em relação ao teletrabalho	0,749			
Minimizar o meu stress relacionado com o trabalho	0,74			
Sinto menos stress no trabalho devido ao teletrabalho	0,739			
A minha eficiência na execução de tarefas	0,726			
O meu equilíbrio trabalho-vida	0,719			
Minimizar as minhas hipóteses de esgotamento	0,71			
A minha satisfação geral com o meu trabalho	0,701			
Tenho um melhor equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional devido ao teletrabalho	0,684			
Penso que o teletrabalho causado pela COVID19 está a reduzir as minhas hipóteses de esgotamento num futuro próximo	0,62			
O meu sentimento de ligação com o meu empregador	0,579			
Sou frequentemente incomodado por membros da família durante o teletrabalho devido à crise da COVID19				0,535
As minhas hipóteses de promoção		0,666		
O meu desenvolvimento profissional		0,618		
Devido à atual crise da COVID19, tenho uma opinião mais positiva em relação às reuniões realizadas online			0,679	
Devido à atual crise da COVID19, espero que, no futuro, mais das minhas reuniões profissionais sejam realizadas online			0,669	
Sexo dos inquiridos				0,627
Tenho mais conflitos com a minha família porque trabalho mais em casa por causa da crise da COVID19				0,519

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

a. 4 componentes extraídos.

Fonte: Elaboração própria

### 5.3. Análise dos três Construtos

Para podermos proceder à determinação do valor de cada constructo, iremos recorrer à análise fatorial das principais componentes das variáveis escolhidas anteriormente. Primeiramente, temos de validar a adequação dos dados, para isso calculou-se o coeficiente de correlação, o teste de *Kaiser Meyer-Olkin (KMO)* e de Esfericidade de *Bartlett*.

#### 5.3.1. Análise dos Construtos Perceção do teletrabalho

Posteriormente, apresentamos o quadro 4 com os valores obtidos do teste *KMO* e de *Bartlett* da variável Perceção do teletrabalho que indicou o grau de ajuste dos dados à análise fatorial. O primeiro resultado obtido foi de 0,832 que indica uma excelente adequação dos dados. Relativamente ao valor de significância do teste de *Bartlett*, apresentou um valor bastante baixo, como é demonstrado no quadro 2, o que verifica a adequação do método análise fatorial para o tratamento dos dados.

Quadro 4- Indicadores de *KMO* para Perceção do teletrabalho

Teste de <i>KMO</i> e <i>Bartlett</i>		
Medida <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> de adequação de amostragem.		,832
Teste de esfericidade de	Aprox. Qui-quadrado	544,264
<i>Bartlett</i>	gl	36
	Sig.	,000

Fonte: Da análise (software *SPSS*)

Depois da realização dos testes anteriores, iremos iniciar uma análise numa perspetiva quantitativa, segundo o método de análise fatorial de componentes principais. Deste modo, procedendo à análise fatorial, encontraram-se duas componentes que explicam cerca de 59,112 % da variância total dos dados, sendo esta considerada aceitável. As duas componentes revelam as duas perceções do teletrabalho, a positiva e a negativa, representadas pela componente 1 e 2 respetivamente, como podemos ver nos quadros 5 e 6.

### Quadro 5- Variância total para percepção do teletrabalho

#### Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,058	45,091	45,091	4,058	45,091	45,091
2	1,262	14,022	59,112	1,262	14,022	59,112
3	,895	9,940	69,052			
4	,769	8,543	77,596			
5	,589	6,548	84,144			
6	,538	5,973	90,117			
7	,371	4,125	94,242			
8	,294	3,267	97,509			
9	,224	2,491	100,000			

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Fonte: Elaboração própria

Quadro 6- Matriz de componente para percepção do teletrabalho

**Matriz de componente<sup>a</sup>**

	Componente	
	Percepção positiva do teletrabalho	Percepção negativa do teletrabalho
Minimizar o meu stress relacionado com o trabalho	,853	
Sinto menos stress no trabalho devido ao teletrabalho	,799	
Minimizar as minhas hipóteses de esgotamento	,793	
A minha concentração durante o trabalho	,773	
Consigo realizar o meu trabalho de forma mais eficiente durante o teletrabalho causado pela crise da COVID19	,710	
Penso que o teletrabalho causado pela COVID19 está a reduzir as minhas hipóteses de esgotamento num futuro próximo	,691	
Tenho mais conflitos com a minha família porque trabalho mais em casa por causa da crise da COVID19	-,540	
Tenho mais conflitos profissionais (por exemplo, com o supervisor ou colegas) porque trabalho mais em casa por causa da crise da COVID19		,686
Sexo dos inquiridos		,657

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

a. 2 componentes extraídos.

Fonte: Elaboração própria

### 5.3.2. Análise dos Construtos *Work-Life Balance*

No teste de *Kaiser Meyer-Olkin* de adequação de amostra o resultado foi de 0,844, podendo considerar excelente os dados. O valor de significância do teste de *Bartlett* revelou ser muito baixo, como podemos verificar no seguinte quadro seguinte.

Quadro 7- Indicadores de *KMO* para o *work-life balance*

Teste de <i>KMO</i> e <i>Bartlett</i>		
Medida <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> de adequação de amostragem.		,844
Teste de esfericidade de	Aprox. Qui-quadrado	690,327
<i>Bartlett</i>	gl	45
	Sig.	,000

Fonte: Elaboração própria

Ao proceder à análise dos componentes principais foram retiradas duas componentes que explicam aproximadamente 58,202% da variância total dos dados, podendo assim, considerá-la aceitável. As duas componentes revelam o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, sendo a componente 1 representada pelo Equilíbrio positiva do teletrabalho e a componente 2 pelo Equilíbrio negativo do teletrabalho.

Quadro 8- Variância total para o *work-life balance*

Componente	Variância total explicada					
	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,752	47,521	47,521	4,752	47,521	47,521
2	1,068	10,681	58,202	1,068	10,681	58,202
3	,976	9,758	67,960			
4	,791	7,908	75,867			
5	,694	6,936	82,803			
6	,484	4,843	87,646			
7	,432	4,317	91,963			
8	,343	3,433	95,396			
9	,245	2,452	97,848			
10	,215	2,152	100,000			

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Fonte: Elaboração própria

Quadro 9- Matriz de componente para o *work-life balance*

**Matriz de componente<sup>a</sup>**

	Componente	
	Equilíbrio ou percepção positiva do teletrabalho	Equilíbrio ou percepção negativa do teletrabalho
Devido à atual crise da COVID19, tenho uma opinião mais positiva em relação ao teletrabalho	,819	
Consigo realizar o meu trabalho de forma mais eficiente durante o teletrabalho causado pela crise da COVID19	,797	
A minha satisfação geral com o meu trabalho	,766	
Sinto-me mais concentrado na realização das minhas tarefas graças ao teletrabalho	,736	
A minha concentração durante o trabalho	,727	
Estou globalmente satisfeito por estar a trabalhar mais em casa devido à crise da COVID19	,720	
Tenho um melhor equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional devido ao teletrabalho	,712	,400
O meu equilíbrio trabalho-vida	,698	
Tenho mais conflitos com a minha família porque trabalho mais em casa por causa da crise da COVID19		
Sexo dos inquiridos		,716

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

a. 2 componentes extraídos.

Fonte: Elaboração própria

### 5.3.3. Análise dos Construtos Progressão de Carreira

O teste de *Kaiser Meyer-Olkin* aponta para uma adequação de dados considerada razoável, visto que o valor encontrado foi de 0,668. O valor de significância do teste de *Bartlett* revelou ser muito baixo, como podemos observar no quadro 10.

Quadro 10 - Indicadores de *KMO* para a progressão de carreira

Teste de <i>KMO</i> e <i>Bartlett</i>		
Medida <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> de adequação de amostragem.		,668
Teste de esfericidade de	Aprox. Qui-quadrado	285,025
<i>Bartlett</i>	gl	28
	Sig.	,000

Fonte: Elaboração própria

Ao efetuar a análise dos componentes principais foram retiradas três componentes, que explicam um valor de 66,235% da variância total, sendo considerada aceitável. As três componentes referem-se, ao impacto positivo e negativo que o teletrabalho teve na progressão de carreira.

Quadro 11- Variância total da progressão de carreira

Componente	Variância total explicada					
	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	2,386	29,827	29,827	2,386	29,827	29,827
2	1,900	23,750	53,577	1,900	23,750	53,577
3	1,013	12,658	66,235	1,013	12,658	66,235
4	,886	11,074	77,309			
5	,615	7,687	84,996			
6	,476	5,945	90,940			
7	,419	5,238	96,179			
8	,306	3,821	100,000			

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Fonte: Elaboração própria

Quadro 12- Matriz de componente da progressão de carreira

**Matriz de componente<sup>a</sup>**

	Componente		
	O teletrabalho tem um impacto negativo na progressão de carreira	O teletrabalho tem um impacto positivo na progressão de carreira	Sexo dos inquiridos
O impacto do teletrabalho nas minhas hipóteses de promoção	,672		
O impacto do teletrabalho no meu desenvolvimento profissional	,652		
Eu penso frequentemente em deixar o meu emprego	,649		
O impacto do teletrabalho no meu sentimento de ligação com o meu empregador	,635		
Estou a planear procurar um novo emprego nos próximos 12 meses	,599		
Se concretizar os meus planos, estarei a trabalhar na mesma organização daqui a 1 ano		,646	
Idade dos inquiridos		-,529	
Sexo dos inquiridos			,936

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

a. 3 componentes extraídos.

Fonte: Elaboração própria

## 5.4. Análise dos dados

### 5.4.1. Análise do impacto do teletrabalho com o estado psicológico

A Tabela 5 revela o impacto do teletrabalho nas hipóteses de esgotamento dos inquiridos por sexo. Assim, podemos verificar que, na questão «O impacto do teletrabalho minimizou as minhas hipóteses de esgotamento» 40,0% (21,3% + 18,7%) do sexo feminino acha que o teletrabalho minimizou as suas hipóteses de esgotamento, enquanto apenas 30,9% (23,5% + 7,4%) dos inquiridos do sexo masculino acham que o teletrabalho minimizou as suas hipóteses de esgotamento. Verificamos também que 22,6% (5,3% + 17,3%) das mulheres acha que o teletrabalho não minimizou as suas hipóteses de esgotamento e nos homens verificamos que é de 22,2% (8,6% + 13,6%).

Tabela 5 - Minimizar as minhas hipóteses de esgotamento\* Sexo dos inquiridos

		Sexo dos inquiridos		Total
		feminino	masculino	
O impacto do teletrabalho minimizou as minhas hipóteses de esgotamento	NR		1,2%	0,6%
	Certamente negativo	5,3%	8,6%	7,1%
	Bastante negativo	17,3%	13,6%	15,4%
	Neutro	37,3%	45,7%	41,7%
	Bastante positivo	21,3%	23,5%	22,4%
	Certamente positivo	18,7%	7,4%	12,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaboração própria

Na tabela 6, verificamos que o teletrabalho causado pela COVID-19 já não é visto de uma forma tão positiva como o teletrabalho antes da crise sanitária. Na tabela 6, vemos que 18,7% das mulheres concorda parcialmente e 14,7% concorda completamente com esta hipótese, o que significa que no total 33,4% das mulheres acha que o teletrabalho causado pela COVID-19 irá reduzir as suas hipóteses de esgotamento. Já no sexo masculino, apenas 29,6% (22,2% + 7,4%) considere que o teletrabalho causado pela COVID-19 irá reduzir as suas hipóteses de esgotamento.

No geral, 37,3% (16,0% + 21,3%) das mulheres acha que o teletrabalho causado pela COVID-19 não irá reduzir as suas hipóteses de esgotamento e 29,3% tem uma opinião

neutra. Já no sexo masculino, 37% (8,6% + 28,4%) acha igualmente que, o teletrabalho causado pela COVID-19 não irá reduzir as suas hipóteses de esgotamento e 33,3% tem uma opinião neutra sobre o assunto.

*Tabela 6 - Penso que o teletrabalho causado pela COVID19 está a reduzir as minhas hipóteses de esgotamento num futuro próximo\* Sexo dos inquiridos*

		Sexo dos inquiridos		Total
		feminino	masculino	
Penso que o teletrabalho causado pela COVID19 está a reduzir as minhas hipóteses de esgotamento num futuro próximo	Discordo completamente	16,0%	8,6%	12,2%
	Discordo parcialmente	21,3%	28,4%	25,0%
	Neutro	29,3%	33,3%	31,4%
	Concordo parcialmente	18,7%	22,2%	20,5%
	Concordo completamente	14,7%	7,4%	10,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaboração própria

Com a análise das duas tabelas apresentadas anteriormente, verificamos que 40% das mulheres acham que o teletrabalho minimizou as suas hipóteses de esgotamento antes do COVID-19. De seguida verificamos que, apenas 33,4% das mulheres acha que o teletrabalho causado pela COVID-19 irá reduzir as suas hipóteses de esgotamento. Por outro lado, os homens tendem a ter a mesma opinião sobre o teletrabalho mesmo estando em plena pandemia.

Nas seguintes tabelas, vamos usar o teste ANOVA para analisar várias variáveis

Inicialmente confirma-se o pressuposto da homogeneidade de variâncias, pois não se rejeita a hipótese nula ( $p > 0,05$ ), que tem como hipóteses (Brites, 2013):

H0: as variâncias são homogéneas

Ha: as variâncias não são homogéneas

Tabela 7- Teste de Homogeneidade de Variâncias

Minimizar as minhas hipóteses de esgotamento

Estatística de Levene	gl1	gl2	Sig.
2,728	1	154	,101

Fonte: Elaboração própria

Pretende-se de seguida saber se há relação entre o sexo dos inquiridos e o estado psicológico. O procedimento consiste em cruzar a variável «Sexo» e a variável «O impacto do teletrabalho minimizou as minhas hipóteses de esgotamento».

Hipóteses do teste:

H0: O impacto do teletrabalho nas hipóteses de esgotamento é igual nos homens e nas mulheres

Ha: O impacto do teletrabalho nas hipóteses de esgotamento é diferente nos homens e nas mulheres

Na tabela 8 verificamos que não rejeitamos a hipótese nula ( $p < 0,001$ ). Podemos assim concluir que, 22,6% (5,3% + 17,3%) das mulheres acha que o teletrabalho não minimizou as suas hipóteses de esgotamento e nos homens verificamos que é de 22,2% (8,6% + 13,6%), resultados bastante semelhantes.

Tabela 8- Minimizar as minhas hipóteses de esgotamento

ANOVA					
	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	2,831	1	2,831	2,359	,127
Nos grupos	184,836	154	1,200		
Total	187,667	155			

Fonte: Elaboração própria

De seguida, voltamos a confirmar o pressuposto da homogeneidade de variâncias, pois não se rejeita a hipótese nula ( $p > 0,05$ ), que tem como hipóteses (Brites, 2013):

H0: as variâncias são homogéneas

Ha: as variâncias não são homogéneas

*Tabela 9- Teste de homogeneidade de variâncias*

Penso que o teletrabalho causado pela COVID-19 está a reduzir as minhas hipóteses de esgotamento num futuro próximo

Estatística de Levene	gl1	gl2	Sig.
2,459	1	154	,119

Fonte: Elaboração própria

Pretende-se de seguida cruzar a variável «Sexo» e a variável «Penso que o teletrabalho causado pela COVID-19 está a reduzir as minhas hipóteses de esgotamento num futuro próximo».

Hipóteses do teste:

H0: Penso que o teletrabalho causado pela COVID-19 está a reduzir as hipóteses de esgotamento num futuro próximo de forma idêntica nos homens e nas mulheres.

Ha: Penso que o teletrabalho causado pela COVID-19 está a reduzir as hipóteses de esgotamento num futuro próximo de forma diferente nos homens e nas mulheres

Na tabela 10 verificamos que não rejeitamos a hipótese nula ( $p < 0,001$ ). No geral, 37,3% (16,0% + 21,3%) das mulheres acha que o teletrabalho causado pela COVID-19 não irá reduzir as suas hipóteses de esgotamento e 37% (8,6% + 28,4%) no sexo masculino, uma diferença pouco significativa entre os homens e as mulheres.

*Tabela 10 - Penso que o teletrabalho causado pela COVID-19 está a reduzir as minhas hipóteses de esgotamento num futuro próximo*

<b>ANOVA</b>					
	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	,043	1	,043	,031	,861
Nos grupos	214,182	154	1,391		
Total	214,224	155			

Fonte: Elaboração própria

#### 5.4.2. Análise do impacto do teletrabalho e o *Work-Life Balance*

Nesta análise, cruzamos inicialmente a idade dos inquiridos com a variável «*Tenho um melhor equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional devido ao teletrabalho causado pela COVID19*». Com os resultados obtidos na tabela 11, podemos observar que a maioria dos inquiridos admite ter um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional devido ao teletrabalho. Contudo podemos verificar, que a faixa etária com mais inquiridos a concordarem com esta afirmação é entre os 25-35 anos com cerca de 71,2% (23,1% + 48,1%). A faixa etária entre os 18-25 anos, é a que representa uma percentagem maior de «neutros» com 23,3%.

*Tabela 11- Tenho um melhor equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional devido ao teletrabalho causado pela COVID-19\* Idade dos inquiridos*

		Idade dos inquiridos					Total
		18-24	25-35	36-50	51-55	+55	
Tenho um melhor equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional devido ao teletrabalho causado pela COVID-19	Discordo completamente	13,3%	1,9%	6,9%	7,7%		6,4%
	Discordo parcialmente	13,3%	19,2%	17,2%	15,4%		16,7%
	Neutro	23,3%	7,7%	19,0%	23,1%		16,0%
	Concordo parcialmente	23,3%	23,1%	43,1%	30,8%	33,3%	31,4%
	Concordo completamente	26,7%	48,1%	13,8%	23,1%	66,7%	29,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaboração própria

Na tabela 12 abaixo representada, está apresentado o cruzamento entre a variável «*Tenho um melhor equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional devido ao teletrabalho causado pela COVID-19*» com o sexo dos inquiridos. De um modo geral, podemos verificar que as percentagens mais altas tanto no sexo masculino como feminino encontram-se nas opções «concordo parcialmente» e «concordo completamente». Apesar de ser bastante homogéneo, as mulheres apresentam mais satisfação com o teletrabalho e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional com uma percentagem total de 65,3% (24,0% + 41,3%) e os homens, apesar de terem uma percentagem mais baixa apresentam 56,8% de satisfação com o teletrabalho.

*Tabela 12- Tenho um melhor equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional devido ao teletrabalho causado pela COVID-19 \* Sexo dos inquiridos*

		Sexo dos inquiridos		Total
		feminino	masculino	
Tenho um melhor equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional devido ao teletrabalho causado pela COVID-19	Discordo completamente	6,7%	6,2%	6,4%
	Discordo parcialmente	16,0%	17,3%	16,7%
	Neutro	12,0%	19,8%	16,0%
	Concordo parcialmente	24,0%	38,3%	31,4%
	Concordo completamente	41,3%	18,5%	29,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaboração própria

Na tabela 13, vemos que apenas 20% (4,0% + 16,0%) das mulheres e 19,7% (1,2% + 18,5%) dos homens classificou o impacto do teletrabalho no equilíbrio trabalho-vida como «bastante negativo» e «certamente negativo». No total, 65,3% das mulheres consideram que o impacto do teletrabalho melhorou o seu equilíbrio trabalho-vida. No entanto, apesar de ser uma percentagem mais baixa, 54,3% dos homens também consideraram que o impacto do teletrabalho melhorou o seu equilíbrio trabalho-vida.

*Tabela 13- O meu equilíbrio trabalho-vida \* Sexo dos inquiridos*

		Sexo dos inquiridos		Total
		feminino	masculino	
O impacto do teletrabalho melhorou o meu equilíbrio trabalho-vida	Certamente negativo	4,0%	1,2%	2,6%
	Bastante negativo	16,0%	18,5%	17,3%
	Neutro	14,7%	25,9%	20,5%
	Bastante positivo	32,0%	37,0%	34,6%
	Certamente positivo	33,3%	17,3%	25,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaboração própria

Seguidamente vamos apresentar o resultado nas tabelas dos testes ANOVA que foram realizados com diversas variáveis.

Primeiramente testou-se a homogeneidade das variáveis (Brites, 2013).

Verifica-se o pressuposto da homogeneidade de variâncias, pois não se rejeita a hipótese nula ( $p > 0,05$ ), que tem como hipóteses:

H<sub>0</sub>: as variâncias são homogéneas

H<sub>a</sub>: as variâncias não são homogéneas

*Tabela 14- Teste de homogeneidade de variâncias*

Tenho um melhor equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional devido ao teletrabalho

Estatística de Levene	gl1	gl2	Sig.
1,728	1	154	,191

Fonte: Elaboração própria

Pretende-se de seguida cruzar a variável «Sexo» e a variável «Tenho um melhor equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional devido ao teletrabalho».

Hipóteses do teste:

H0: Devido ao teletrabalho, existe um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional tanto para os homens como para as mulheres

Ha: Devido ao teletrabalho, existe um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, contudo a satisfação é diferente para os homens e para as mulheres

Na tabela 15 verificamos que não rejeitamos a hipótese nula ( $p < 0,001$ ).

Estes resultados demonstram que durante esta crise sanitária, tanto os homens como as mulheres têm um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional devido ao teletrabalho. De certa forma, é de salientar que, no geral as mulheres tendem a estar mais satisfeitas com o teletrabalho do que os homens, corroborando os resultados provenientes do estudo de Baert et al.

*Tabela 15- Tenho um melhor equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional devido ao teletrabalho*

**ANOVA**

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	3,902	1	3,902	2,533	,114
Nos grupos	237,245	154	1,541		
Total	241,147	155			

Fonte: Elaboração própria

### 5.4.3. Análise do impacto do teletrabalho e na progressão de carreira

Neste último capítulo, vamos cruzar dados para obter resultados sobre o impacto do teletrabalho e a progressão de carreira. A primeira variável escolhida foi «O impacto do teletrabalho nas minhas hipóteses de promoção» e a segunda variável escolhida foi o sexo dos inquiridos.

Na tabela 16, tanto nas mulheres como nos homens, a opção neutra foi a mais escolhida, o que podemos concluir que, nesta fase o inquirido ainda não tem uma opinião muito formada sobre o impacto do teletrabalho na sua carreira.

*Tabela 16- As minhas hipóteses de promoção \* Sexo dos inquiridos*

		Sexo dos inquiridos		Total
		feminino	masculino	
O impacto do teletrabalho nas minhas hipóteses de promoção	Certamente negativo	8,0%	6,2%	7,1%
	Bastante negativo	9,3%	9,9%	9,6%
	Neutro	57,3%	59,3%	58,3%
	Bastante positivo	20,0%	22,2%	21,2%
	Certamente positivo	5,3%	2,5%	3,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaboração própria

Na tabela 17, com o cruzamento do sexo dos inquiridos com a variável «penso frequentemente em deixar o meu emprego» vamos verificar que 57,1% dos homens pensa frequentemente em trocar de trabalho enquanto nas mulheres a percentagem é um pouco mais baixa com cerca de 42,9%.

*Tabela 17- Eu penso frequentemente em deixar o meu emprego \* Sexo dos inquiridos*

		Sexo dos inquiridos		Total
		feminino	masculino	
Eu penso frequentemente em deixar o meu emprego	Sim	42,9%	57,1%	100,0%
	Não	50,0%	50,0%	100,0%
Total		48,1%	51,9%	100,0%

Fonte: Elaboração própria

Segundo a tabela 18, observamos que 54,5% dos homens estão a planear procurar um emprego nos próximos 12 meses e 45,5% mulheres encontram-se na mesma situação.

*Tabela 18- Estou a planear procurar um novo emprego nos próximos 12 meses \* Sexo dos inquiridos*

		Sexo dos inquiridos		Total
		feminino	masculino	
Estou a planear procurar um novo emprego nos próximos 12 meses	Sim	45,5%	54,5%	100,0%
	Não	50,0%	50,0%	100,0%
Total		48,1%	51,9%	100,0%

Fonte: Elaboração própria

Pretende-se saber se há relação entre o sexo dos inquiridos e a intenção de mudar de emprego. O procedimento consiste em cruzar a variável «Sexo» e a variável «Estou a planear procurar um novo emprego nos próximos 12 meses».

Hipótese do teste:

H0: Intenção de sair é igual para os homens e mulheres

Ha: Intenção de sair é diferente para os homens e mulheres

*Tabela 19- Medidas simétricas Sexo\* Estou a planear procurar um novo emprego nos próximos 12 meses*

		Valor	Significância Aproximada
Nominal por Nominal	Fi	,089	,542
	V de Cramer	,089	,542
Nº de Casos Válidos		156	

Fonte: Elaboração própria

Como podemos ver na tabela 19, não se rejeita a hipótese nula visto que  $p > 0,05$ . A intenção de procurar um novo emprego nos próximos 12 meses é igual entre o sexo masculino e feminino, 50% dos homens e 50% das mulheres afirmaram que não estão a pensar mudar de emprego nos próximos 12 meses.

## 6. CONCLUSÕES

Nesta fase de crise sanitária, chegar a conclusões sobre o tema do teletrabalho torna-se desafiante. O surgimento desta crise sanitária que ainda estamos a viver da COVID-19 veio obrigar as pessoas a passarem a maior parte do seu dia em casa para estarem isoladas e assim obrigando as empresas a responderem a uma nova realidade – trabalho à distância. O interesse nesta investigação foi de termos respostas de pessoas que viveram e vivem esta nova realidade percebendo assim o impacto que o teletrabalho teve na vida dos portugueses e a influencia na satisfação do seu trabalho e na progressão de carreira. O teletrabalho proporciona uma grande melhoria a nível da produtividade dos colaboradores e obtendo um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Na recolha de dados para o trabalho empírico administrou-se um questionário online a uma amostra de 156 indivíduos. Primeiramente, foi realizada uma análise sociodemográfica da amostra, seguida de uma análise descritiva de cada uma das questões mais pertinentes do questionário. As variáveis utilizadas ao longo da análise dos dados, estavam relacionadas com as principais temáticas: *work-life balance*, progressão de carreira e satisfação no trabalho.

Em relação à primeira hipótese da nossa pesquisa «O teletrabalho no período de confinamento provocou estados de depressões sobretudo nas mulheres do que nos homens» podemos concluir que a hipótese é verdadeira, apesar de, a diferença entre o sexo masculino e feminino é de 0,3%. Nos dados acima concluímos que, 37,3% das mulheres e 37% dos homens afirmam que o teletrabalho causado pela COVID-19 não irá reduzir as suas hipóteses de esgotamento. No estudo de Baert et al. (2020), no que diz respeito à prevenção de um futuro esgotamento e à diminuição de stress em teletrabalho concluiu-se que cerca de metade dos inquiridos acredita que o teletrabalho irá permitir minimizar o stress relacionado com o trabalho (48,4%) e a probabilidade de esgotamento (47,6%).

No que diz respeito á hipótese 2 «Espera-se que o teletrabalho tenha um impacto positivo entre o equilíbrio com a vida privada e a vida profissional» consideramos a hipótese verdadeira. Por outras palavras, com a análise realizada anteriormente concluímos, que tanto os homens como as mulheres tendem a estar mais satisfeitos com o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal durante o período de teletrabalho. Contudo, no geral verificamos que as mulheres estão mais satisfeitas que os homens, visto os papéis tradicionais (lidas domésticas) que as mulheres desempenham, tendo mais responsabilidades na vida pessoal do que os homens (Baert et al.; 2020). Com o

teletrabalho, as mulheres conseguem equilibrar muito melhor as suas responsabilidades pessoais com as responsabilidades relacionadas com o trabalho. No estudo realizado por Baert et al. (2020) 64,6% dos inquiridos também pensam que o teletrabalho melhora o seu equilíbrio trabalho-vida, sendo que estes pontos positivos sobre o teletrabalho são particularmente expressos por mulheres.

Por último, na hipótese 3 «O prolongamento do teletrabalho devido à COVID-19 teve impacto negativo no domínio da progressão da carreira» refutamos a hipótese pois 50% dos homens e 50% das mulheres afirmaram que não estão a pensar mudar de emprego nos próximos 12 meses, o que concluímos que metade dos inquiridos do sexo masculino e sexo feminino está satisfeito com o seu trabalho.

Apesar do teletrabalho ter inúmeras vantagens, existem, porém, desvantagens no que diz respeito à progressão de carreira, perspectivas futuras de não trabalhar num escritório fixo.

No estudo realizado anteriormente por Baert et al. (2020) um quarto da sua amostra acredita que o teletrabalho diminui as suas possibilidades de progressão na carreira (27,0%) e que dificulta o seu desenvolvimento profissional (29,4%). Os inquiridos com um maior nível de estudos têm uma opinião mais negativa sobre o teletrabalho e a progressão de carreira, o que é surpreendente visto que esses trabalhadores costumam ser mais autónomos e são os mais suscetíveis de usufruírem dessa modalidade de trabalho (Baert et al.; 2020).

Em suma, verificamos que os resultados obtidos ao longo da análise das variáveis sobre o impacto do teletrabalho nos estados psicológicos e no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos portugueses vão de encontro aos resultados do estudo de Baert et al. (2020). Em virtude dos resultados apresentados, concluímos que nos aspetos da progressão de carreira, as pessoas ainda estão um pouco reticentes sobre o impacto positivo que o teletrabalho pode trazer neste item.

Na generalidade, os inquiridos apresentam-se satisfeitos durante este período de teletrabalho e que muitos desejam ter a possibilidade de usufruir desta modalidade daqui em diante.

## 7.LIMITAÇÕES E RECOMENDAÇÕES

Primeiramente, é fundamental entender que não foi possível dedicar-me a tempo integral ao desenvolvimento do estudo visto estar a desempenhar funções profissionais a tempo inteiro, considerando assim esta uma primeira limitação.

De seguida, em termos metodológicos da investigação, a dissertação recorreu a uma metodologia quantitativa, tendo sido aplicado um questionário online. Porém, temos de reconhecer que um fator limitador para a análise dos dados foi o facto de ter pouco adesão dos inquiridos à resposta do questionário (sendo estes apenas 156). Sendo o teletrabalho uma modalidade bastante recente em Portugal, poderá ter criado alguma resistência na adesão ao estudo, visto que a maioria dos inquiridos só usufruiu desta modalidade de teletrabalho nesta altura de crise sanitária.

Apesar de haver muitos tópicos abordados na literatura sobre o teletrabalho, a relação com o esgotamento e a depressão não tem sido investigado adequadamente nem valorizado em muitos estudos.

O presente estudo ajudou a enriquecer a investigação sobre este tema, e na necessidade em futuras investigações de cruzar os estados psicológicos dos colaboradores com o teletrabalho e o seu desenvolvimento profissional.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anderson, J., Bricout, J., e West, M. (2001). Telecommuting: Meeting the needs of businesses and employees with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16, 97 – 104. DOI: ISSN1052/2268

Baert, S.; Lippens, L.; Moens, E.; Sterkens, P. e Weytjens, J. (2020): *The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes*, IZA Discussion Papers, No. 13229, Bonn: Institute of Labor Economics (IZA).

Balassiano, M., e Costa , I. d. (2016). *Gestão De Carreiras: Dilemas E Perspectivas*. São Paulo: Atlas.

Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: theory and practice*. USA: Pearson.

Beine, M., Bertoli, S., Chen, S., D'Ambrosio, C., Docquier, F., Dupuy, A., Fusco, A., Girardi, S., Haas, T., Islam, N., Koulovatianos, C., Leduc, K., Lorenz, N., Machado, J., Peluso, E., Peroni, C., Picard, P., Pieretti, P., Rapoport, H., Sarracino, F., Sologon, D., Tenikue, K. T. M., Theloudis, A., Van Kerm, P., Verheyden, B. e Vergnat, V. (6 de Abril de 2020). *Economic effects of Covid-19 in Luxembourg. First RECOVid working note with preliminary estimates*, Luxembourg: Research Luxembourg

Bennis, W. (2009). *On becoming a leader*. New York: Basic Books.

Beno, M. (2018). Working in the virtual world - an approach to the "home office" business model analysis. *Journal of Interdisciplinary*, (8), pp. 25-36.

Bianca A.C. , G., Sander P., V., Michael , C., e Neeke , W. (2018). Managing flexible work arrangements: Teleworking and output. *European Management Journal*, 36(6), pp. 727-735.

Bouziri, H., Smith, D., Descatha, A., Dab, W., & Jean, K. (2020). Working from home in the time of COVID-19: how to best preserve occupational health? *Occupational and environmental medicine*, 77(7), 509–510. DOI: 10.1136/oemed-2020-106599

Brites, R. (2013). *Análise de dados com IBM SPSS - Mix essencial para relatórios e teses académicas*. Lisboa: CIES/ISCTE-IUL-Centro de Investigação e Estudos de Sociologia.

Brodeur, A., Gray, D., Islam, A., e Bhuiyan, S. (2020). *A Literature Review of the Economics of COVID-19*. GLO Discussion Paper, No. 601, Essen: Global Labor Organization (GLO).

- Collin, A., e Young, R. (2000). *The Future of Career*. Cambridge: University Press.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, Vol.3, pp.186-189.
- Di Nardo, M., Leeuwen, G., Loreti, A., Barbieri, M., Guner, Y., Locatelli, F., e Ranieri, V. (2020). A literature review of 2019 novel coronavirus (SARS-CoV2) infection in neonates and children. *Pediatric Research*. DOI: 10.1038/s41390-020-1065-5
- Diehl, A., e Tatim, D. (2004). *Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas*. São Paulo: Prentice Hall.
- Fachin, O. (2005). *Fundamentos de Metodologia* (5ª ed.). São Paulo : Saraiva.
- Fernandez, A. B. (1999). *El teletrabajo*. Madrid: Ágata.
- Fortin, M. F. (2009). *O Processo de Investigação - Da Concepção à Realização* (5.ª ed.). Loures: Lusociência.
- Freixo, M. J. (2013). *Metodologia Científica - Fundamentos, métodos e técnicas* (4ª Edição). Lisboa: Instituto Piaget.
- Gbezo, B. (1995). Travailler autrement: la révolution du télétravail. in *Travail – Bureau International du Travail* (nº14), pp. 4-7.
- Goulart, J. O. (2009). *Teletrabalho: Alternativa de trabalho flexível*. Brasília: Senac.
- Gray, M., Hodson, N., e Gordon, G. (1996). *Teleworking Explained*. USA: Wiley–Blackwell.
- Greenhaus , J., e Powell, G. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), pp. 72-92.
- Greenhaus, J., e Beutell, N. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), pp. 76-88. DOI: 10.2307/258214.
- Herman, A. M., e Windle, S. (2000). *Telework: The New Workplace of the 21st Century*. USA: Department of Labor.
- Huws, U., Korte, W. B., Robinson, S. (1990). *Telework - Towards the elusive office*. Chichester: Wiley.
- Kraut, R. (1989). Telecommuting: The Trade-offs of Home Work. *Journal of Communication*, 39(3), pp. 19-47. DOI: 10.1111/j.1460-2466.1989.tb01038.x.

Kurkland, N., e Bailey, D. (1999). The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), pp. 53-68.

Lakatos, E., e Marconi, M. (2003). *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas.

Lambert, A., Cayouette-Remblière, J., Guéraud, É., Le Roux, G., Bonvalet, C., Girard, V., e Langlois, L. (julho de 2020). How the COVID-19 epidemic changed working conditions in France. *Population & Societies*, 579(6), pp. 1-4.

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), pp. 309-336. DOI: 10.1016/0030-5073(69)90013-0

Malhotra, N. K. (2019). *Pesquisa de Marketing (7ª ed.)*. São Paulo: Bookman.

Mello, A. (2000). *Teletrabalho. Telework: O trabalho em qualquer lugar e qualquer hora*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Murad, M., Zayed, N., e Mukul, A. (2013). A Study on Job Satisfaction: Focus on Bankers of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 5(17), pp. 14-20.

Newman, S. (1989). Telecommuters bring the office home. *Management Review*, 78(12), p.40+.

Nilles, J. M. (1997). *Fazendo do teletrabalho uma realidade*. São Paulo: Futura .

Olson, Margrethe, (1983). "Remote office work: changing work patterns in space and time" in *Communications of the ACM*, 26 (3) (<http://www.acm.org/pubs/citations/journals/cacm/1983-26-3/pl82-olson/>)

Pardal, L., e Soares L. , E. (2011). *Métodos e Técnicas de Investigação Social*. Porto: Areal.

Reis, F. L. (2010). *Como Elaborar uma Dissertação de Mestrado*. Lisboa: Pactor.

Robbins, S., e Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson.

Rocha, C. T., e Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), pp. 152-162. DOI: 10.1590/1679-395154516.

Russo, M., e Buonocore, F. (2013). Reducing the effects of work–family conflict on job satisfaction: the kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), pp. 91-108. DOI: 10.1111/j.1748-8583.2011.00187.x

Sanfilippo, M. (03 de Março de 2020). How to Improve Your Work-Life Balance Today. *Business News Daily* .

Schermerhorn, J. R. (2012). *Management (12ª ed.)*. New York: John Wiley and Sons.

Siqueira, M., Martins, M., Orengo, V., e Souza, W. (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional*. São Paulo: Artmed.

## WEBGRAFIA

Agência Lusa . (2019). Observador. Obtido de Primeiro caso de Covid-19 conhecido há exatamente um ano. As imagens e a cronologia de doze meses de pandemia: <https://observador.pt/2020/11/17/primeiro-caso-de-covid-19-descoberto-ha-exatamente-um-ano-as-imagens-e-a-cronologia-de-um-ano-de-pandemia/>

Business News Daily. (21 de Março de 2020). Does Telecommuting Really Improve Work-Life Balance? Obtido de Business News Daily: <https://www.businessnewsdaily.com/9706-telecommuting-long-hours.html>

Covid19estamoson. (2020). Covid19estamoson. Obtido de <https://covid19estamoson.gov.pt/atualizacao-medidas-natal-e-ano-novo/>

Di Domenico, L., Pullano, G., Coletti, P., Hens, N., & Colizza, V. (2020). Expected impact of school closure and telework to mitigate COVID-19 epidemic in France. Obtido de [http://www.epicx-lab.com/uploads/9/6/9/4/9694133/inserm\\_covid-19-school-closure-french-regions\\_20200313.pdf](http://www.epicx-lab.com/uploads/9/6/9/4/9694133/inserm_covid-19-school-closure-french-regions_20200313.pdf)

Espassandim, T. (Setembro de 2020). Boletim da Ordem dos Advogados. Obtido de <http://boletim.oa.pt/project/setembro-2020-perspectivas-teletrabalho-opinao-2/>

Freitas, M. d. (14 de Janeiro de 2020). DGS . Obtido de <https://www.dgs.pt/a-direccao-geral-da-saude/comunicados-e-despachos-do-director-geral/surto-de-doenca-respiratoria-na-cidade-de-wuhan-china-pdf.aspx>

Mapas e Números do Coronavírus. (s.d.). Obtido de Renascença : <https://coronavirus.rr.sapo.pt/>

Margelytè-Pleskienè, A., & Vveinhardt, J. (16 de Mar de 2019). Management of Organizations: Systematic Research. The Quintessence of Organizational. doi: <https://doi.org/10.1515/mosr-2018-0014>

Pauli, J., Tomasi, M., Gallon, S., & Coelho, E. (20 de Outubro de 2017). Revista Pensamento Contemporâneo em Administração. Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio, pp. 72-85. doi: <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v11i4.1004>

Rebelo, A. R. (22 de 05 de 2020). <https://hrportugal.sapo.pt/sabia-que-tres-em-cada-cinco-empresas-em-portugal-nao-tinha-politica-de-teletrabalho/>. Obtido de hrportugal: <https://hrportugal.sapo.pt/sabia-que-tres-em-cada-cinco-empresas-em-portugal-nao-tinha-politica-de-teletrabalho/>

SNS - Serviço Nacional de Saúde. (28 de Janeiro de 2020). SNS. Obtido de <https://www.sns.gov.pt/2020/01/28/coronavirus-2019-ncov/>

## ANEXOS

### Anexo I - Questionário

No âmbito da dissertação do Mestrado em Gestão de Empresa do ISAG (Instituto Superior de Administração e Gestão) solicito a vossa colaboração para a realização deste questionário. Este questionário visa avaliar o impacto do teletrabalho na vida profissional e pessoal de colaboradores durante a crise da COVID19.

O questionário terá uma duração máxima de 10 min. Garantimos o anonimato e confidencialidade dos dados.

Agradeço desde já o vosso sincero e precioso contributo.

#### A- Dados Sociodemográficos

1. Idade:

- 18 - 24
- 25 - 35
- 36 - 50
- 51-55
- +55

2. Sexo:

- Feminino
- Masculino

3. Estado Civil:

- Casado/a ou União de Facto
- Solteiro/a
- Separado/a ou Divorciado/a
- Viúvo/a

4. Número de filhos:

- 0
- 1 - 2
- 3 - 4
- +4

5. Região:

- Norte
- Centro
- Sul

6. Habilitações Literárias:

- Até 4º ano
- Até 9º ano
- 12º ano
- Ensino Superior

7. Trabalha no setor:

- Público
- Privado

8. Antes do Covid19, já tinha a opção de teletrabalho na organização?

- Sim
- Não

B - Perceção do impacto do teletrabalho em geral: Pensa que o teletrabalho em geral tem (ou teria) um efeito positivo, negativo ou neutro sobre as seguintes características da sua vida profissional?

1. A minha satisfação geral com o meu trabalho:

- Certamente negativo
- Bastante negativo
- Neutro
- Bastante positivo
- Certamente positivo

2. As minhas hipóteses de promoção:

- Certamente negativo
- Bastante negativo
- Neutro
- Bastante positivo
- Certamente positivo

3. O meu desenvolvimento profissional:

- Certamente negativo
- Bastante negativo
- Neutro
- Bastante positivo
- Certamente positivo

4. A minha eficiência na execução de tarefas:

- Certamente negativo
- Bastante negativo
- Neutro
- Bastante positivo
- Certamente positivo

5. O meu sentimento de ligação com o meu empregador:

- Certamente negativo
- Bastante negativo
- Neutro
- Bastante positivo
- Certamente positivo

6. O meu equilíbrio trabalho-vida:

- Certamente negativo
- Bastante negativo
- Neutro
- Bastante positivo
- Certamente positivo

7. A minha relação com os meus colegas:

- Certamente negativo
- Bastante negativo
- Neutro
- Bastante positivo
- Certamente positivo

8. Minimizar o meu stress relacionado com o trabalho:

- Certamente negativo
- Bastante negativo
- Neutro
- Bastante positivo
- Certamente positivo

9. Minimizar as minhas hipóteses de esgotamento:

- Certamente negativo
- Bastante negativo
- Neutro
- Bastante positivo
- Certamente positivo

10. A minha concentração durante o trabalho:

- Certamente negativo
- Bastante negativo
- Neutro
- Bastante positivo
- Certamente positivo

C - Perceção do impacto do teletrabalho devido à crise sanitária na vida pessoal e profissional

1. Estou globalmente satisfeito por estar a trabalhar mais em casa devido à crise da COVID19:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

2. Tenho mais conflitos com a minha família porque trabalho mais em casa por causa da crise da COVID19:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

3. Tenho mais conflitos profissionais (por exemplo, com o supervisor ou colegas) porque trabalho mais em casa por causa da crise da COVID19:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

4. Sou frequentemente incomodado por membros da família durante o teletrabalho devido à crise da COVID19:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

5. Tenho dificuldade em conciliar diferentes meios de comunicação (tais como telefone, e-mail e Skype) em teletrabalho:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

6. Sinto-me bem orientado pelo meu manager (ou supervisor) durante o prolongamento do teletrabalho devido à crise da COVID19:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

7. Foi difícil persuadir o meu empregador a permitir-me ficar em regime de teletrabalho prolongado devido ao COVID19:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

8. Consigo realizar o meu trabalho de forma mais eficiente durante o teletrabalho causado pela crise da COVID19:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

9. Sinto-me mais ligado ao meu empregador no período de teletrabalho devido ao COVID19:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

10. Tenho um melhor equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional devido ao teletrabalho:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

11. Sinto uma ligação mais forte com os meus colegas graças ao teletrabalho:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

12. Sinto menos stress no trabalho devido ao teletrabalho:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

13. Penso que o teletrabalho causado pela COVID19 está a reduzir as minhas hipóteses de esgotamento num futuro próximo:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

14. Sinto-me mais concentrado na realização das minhas tarefas graças ao teletrabalho:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

D - Perceção do impacto da crise da COVID19 no teletrabalho e nas reuniões online

1. Devido à atual crise da covid19, espero ter a oportunidade de fazer mais teletrabalho no futuro:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

2. Devido à atual crise da COVID19, tenho uma opinião mais positiva em relação ao teletrabalho:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

3. Devido à atual crise da COVID19, haverá mais organizações a proporem a realização de teletrabalho aos seus colaboradores:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

4. Devido à atual crise da COVID19, tenho uma opinião mais positiva em relação às reuniões realizadas online:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

5. Devido à atual crise da COVID19, espero que, no futuro, mais das minhas reuniões profissionais sejam realizadas online:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Neutro
- Concordo parcialmente
- Concordo completamente

#### E - Intenção de sair

1. Eu penso frequentemente em deixar o meu emprego:

- Sim
- Não

2. Estou a planear procurar um novo emprego nos próximos 12 meses:

- Sim
- Não

3. Se concretizar os meus planos, estarei a trabalhar na mesma organização daqui a 1 ano:

- Sim
- Não

Agradeço o tempo dispensado para a realização deste questionário!

## Anexo II - Artigo de opinião

### *Covid-19: transição digital e teletrabalho*

Agora que se assiste ao desconfinamento, a questão que se coloca é a de saber: regressarão as dinâmicas organizativas e de controlo tradicionais, com a lógica presencial e o regresso aos locais dos estabelecimentos? Importa aprender com esta experiência e fazer uma análise das dificuldades vividas, individualmente e a nível da organização.



**Glória Rebelo**

4 de Junho de 2020, 0:50

Receber notificações

Como é sabido, na sequência da declaração por parte da Organização Mundial da Saúde (OMS), a 30 de Janeiro de 2020, da situação decorrente da covid-19 como uma emergência de saúde pública e, a 11 de Março de 2020, **como pandemia internacional**, em Portugal foram aprovadas um conjunto de medidas extraordinárias destinadas a assegurar não apenas a prevenir o elevado risco de contágio desta doença, como também a mitigar os impactos socioeconómicos advenientes desta epidemia.

O decreto que procedeu à execução **da declaração do estado de emergência** efetuada em 18 de Março incidiu, designadamente, sobre a matéria do exercício de funções profissionais a partir do domicílio, estabelecendo uma medida excepcional e temporária de protecção dos postos de trabalho, no âmbito da pandemia, tornando obrigatória a adopção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam. Mas não suspendeu as actividades de comércio electrónico, nem as actividades de prestação de serviços que sejam prestados à distância, sem contacto com o público, ou que desenvolvam a sua actividade através de plataforma electrónica.

Com a prossecução da actividade laboral em regime de teletrabalho, esta forma de organizar o trabalho expandiu significativamente em todos os países da União Europeia, com mais de um terço das pessoas com emprego a começarem a trabalhar à distância em resultado da pandemia. A verdade é que **a pandemia de covid-19** acelerou a transição para a sociedade digital, através **do forte aumento do uso do teletrabalho**. O teletrabalho chegou de forma repentina e muito significativa à vida de milhões de europeus, e estudos recentes estimam que quase 40% dos trabalhadores na União Europeia tenham reconfigurado a sua actividade para teletrabalho em consequência da pandemia.

Ora, agora que se assiste ao desconfinamento a questão que se coloca é a de saber: regressarão as dinâmicas organizativas e de controlo tradicionais, com a lógica presencial e o regresso aos locais dos estabelecimentos? Importa aprender com esta experiência e fazer uma análise das dificuldades vividas, individualmente e a nível da organização. É que, como têm alertado alguns especialistas, novos surtos desta doença (por exemplo, no próximo Outono, estação do ano propícia a um agravamento da pandemia) ou idênticas pandemias podem vir a repetir-se a curto prazo, pelo que importa acautelar semelhantes situações e preparar-nos para essas situações.

É preciso que, numa retoma de actividade presencial, em nome da defesa da saúde pública, se adopte uma estratégia preventiva, ajudando as organizações a compreender os riscos para a saúde das pessoas. Desde logo, atendendo ao direito, constitucionalmente consagrado, à prestação do trabalho em condições de segurança e saúde no trabalho, sobretudo em ambientes fechados, onde o risco de contágio é muito superior à que ocorre em espaços abertos.

Nesta medida, o teletrabalho será uma boa alternativa para manter actividades e executar trabalho, salvaguardando a saúde dos trabalhadores e evitando uma paralisia da actividade económica. Em ambiente de aumento crescente da competitividade, as empresas vêem-se obrigadas a explorar todas as potencialidades em matéria de produtividade e de eficácia, e a capacidade de proceder a adaptações em situações imprevisíveis torna-se condição importante para um consequente êxito económico.

**É, sobretudo, no caso do teletrabalho no domicílio que o actual regime de teletrabalho suscita diversas e pertinentes reflexões, pela ambiguidade de algumas das suas disposições**

Sendo uma forma de trabalho bastante apoiada nas Tecnologias de Informação e Comunicação, com o teletrabalho **criam-se novas exigências laborais**. O regime do teletrabalho consagrado no Código do Trabalho desde 2003 é amplo, possibilitando modalidades diversas, desde o teletrabalho realizado a partir de telecentros, o teletrabalho a partir do domicílio, do trabalhador ou do cliente, ou o teletrabalho itinerante.

Mas é, sobretudo, no caso do teletrabalho no domicílio que o actual regime de teletrabalho suscita diversas e pertinentes reflexões, pela ambiguidade de algumas das suas disposições. Desde logo, relativas ao facto de, sendo esta uma forma de execução da prestação de trabalho à distância mas controlada pelo empregador, dever respeitar um período normal de trabalho contratualmente definido, com repercussões no plano do exercício dos poderes do empregador no contrato de teletrabalho. Depois, no que respeita à determinação concreta das condições de prestação de teletrabalho. E, por fim, ainda no que concerne à própria capacidade de fiscalização da Autoridade para as Condições de Trabalho. Pelo que, estimando-se a prazo um significativo aumento do recurso ao regime da prestação subordinada de teletrabalho, seja necessário que, numa eventual revisão do seu regime jurídico, se procure acautelar aspectos fundamentais, garantindo, a todos os níveis, adequadas condições de trabalho.

Obtido de: <https://www.publico.pt/2020/06/04/opiniao/noticia/covid19-transicao-digital-teletrabalho-1919275>