

*Research Paper***A Flexibilização do Trabalho no Contexto da Pandemia SARS-CoV-2: O Caso do Teletrabalho em Portugal****The Work Flexibility in the Context of SARS-CoV-2 Pandemic: The Case of Telework in Portugal***Submitted in 22, December 2020**Accepted in 15, June 2021**Evaluated by a double blind review system*

VANESSA AMORIM¹
ANASTASIYA SLIUSARENKO²
ÓSCAR BERNARDES³

RESUMO

Objetivo: O estudo realizado destina-se a avaliar a flexibilidade do trabalho em Portugal, no início da pandemia SARS-CoV-2, através da modalidade de teletrabalho, avaliando para o efeito as suas diferentes dimensões, de acordo com as perspetivas dos trabalhadores, nomeadamente: - vantagens e desvantagens; - tecnologias de informação e comunicação utilizadas no local de trabalho; - poderes do empregador; - relação entre o trabalhador e a sua chefia; e - conciliação entre a vida profissional e pessoal do teletrabalhador.

Metodologia: A presente investigação foi realizada com recurso a um questionário baseado num estudo definido na literatura, a fim de compreender as diferentes dimensões relacionadas com o teletrabalho. A metodologia combinou perguntas de escolha múltipla com respostas pré-definidas, oferecendo aos inquiridos a possibilidade de escolher e classificar várias sensibilidades, através de uma escala *Likert*.

Resultados: No que concerne à experiência em teletrabalho, é representada por 82 indivíduos da presente amostra, dos quais 80,5% dos participantes mencionaram que aquando da declaração do estado de emergência em Portugal, em março de 2020, não se encontravam a trabalhar em regime de teletrabalho e, a pandemia SARS-CoV-2 foi responsável pela alteração para este regime. Relativamente à correlação entre as componentes principais com o *score* mais elevado, verifica-se que se encontra presente na componente das tecnologias de informação e comunicação no local de trabalho, o que reforça a importância desta dimensão para os participantes e, consequentemente, para as diferentes empresas que utilizam a modalidade de teletrabalho. Por outro lado, a componente conciliação entre a vida profissional e pessoal do teletrabalhador apresenta a menor correlação com a pontuação total, tendo em conta os desafios colocados por esta modalidade de trabalho.

¹ *Corresponding author. ISCAP, Polytechnic Institute of Porto, Portugal. E-mail: 25180025@iscap.ipp.pt

² *Corresponding author. ISCAP, Polytechnic Institute of Porto, Portugal. E-mail: 25180003@iscap.ipp.pt

³ *Corresponding author. ISCAP, Polytechnic Institute of Porto, Portugal. E-mail: oscarbernardes@iscap.ipp.pt

Originalidade/Valor: A presente investigação apresenta novos dados sobre o teletrabalho em Portugal motivado pela recente pandemia SARS-CoV-2 e, pela necessidade urgente de relevar a flexibilidade no trabalho e a abordagem de teletrabalho.

Palavras-chave: Flexibilidade no Trabalho; Pandemia SARS-CoV-2; Teletrabalho.

ABSTRACT

Purpose: This research aims to evaluate the work flexibility in Portugal, according to the workers' perspectives, at the beginning of the SARS-CoV-2 pandemic, through telework, evaluating its different dimensions: - advantages and disadvantages; - information and communication technologies used in the workplace; - employer powers; - relationship between the worker and the boss; and - conciliation between the teleworker's professional and personal life.

Methodology: It was designed a questionnaire based on a study defined in the literature, to understand the different dimensions related to telework. The methodology combined multiple-choice questions with predefined answers, offering respondents the possibility to choose and rank several sensitivities, through a Likert scale.

Findings: Regarding the experience in teleworking represented by 82 individuals in this sample, of these 80.5% of the participants mentioned that at the time of the declaration of the state of emergency in Portugal in March 2020 they were not working in a teleworking regime, and the SARS-CoV-2 pandemic was responsible for the change to this regime. Regarding the correlation coefficient with the highest total score, it is present in the information and communication technologies component in the workplace, which reinforces the importance of this dimension for the participants and, consequently, for the different companies that use the telework modality. On the other hand, the dimension of conciliation between professional and personal life of the teleworker presents the lowest correlation with the total score, given the challenges posed by this work modality.

Originality/Value: This research presents new data on telework in Portugal motivated by the recent SARS-CoV-2 pandemic and the urgent need to highlight work flexibility and the telework approach.

Keywords: Work Flexibility, SARS-CoV-2 Pandemic; Telework.

1. Introdução

No estudo de Franco (2015), é descrito que o Direito e a Economia, “correspondem a distintas funções do sistema social – a função de regulação social intersubjetiva, no que tange ao Direito, e a função de satisfação material de necessidades individuais mediante a efetivação de bens raros, no que respeita à Economia – e que entre ambas existe uma estreita conexão estrutural e funcional”. Neste sentido, correspondem a “relações de determinação de cada um pelo outro, à luz das respetivas funções sociais e dos laços de reciprocidade e interdependência, seja das respetivas realidades estruturais, seja das funções de cada um”. Assim, o Direito e a Economia procuram representar a mesma finalidade, onde cada uma das suas funções não pode ser decidida de forma independente.

O conceito de teletrabalho definido no âmbito da legislação laboral em Direito e simultaneamente, como um recurso utilizado nas organizações que representam a área Económica, foi inicialmente utilizado por Jack Nilles em 1973 (Wojcak, Bajzikova, Sajgalikova, & Polakova, 2016), quando este exerceu funções remotamente para a *National Aeronautics and Space Administration* (NASA), em resposta à variedade de problemáticas organizacionais e sociais existentes à época (Bailey & Kurland, 2002). Na década de 1980, o especialista em telecomunicações Gil Gordon, desenvolveu um projeto de consultoria com o intuito de auxiliar as empresas a implementar programas e equipamentos com tecnologias de comunicação à distância. Desde então, foram realizados inúmeros estudos, no que diz respeito ao impacto do teletrabalho sobre os teletrabalhadores individuais (Groen, Triest, Coers, & Wtenweerde, 2018) e, também do ponto de vista ambiental, social e legal, com o intuito de avaliar os possíveis impactos desta modalidade de trabalho na sociedade (Yu, Burke, & Raad, 2019; Bailey & Kurland, 2002).

A SARS-Cov-2, responsável pelo surgimento da doença designada por Covid-19, foi identificada pela primeira vez na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China, a 12 de Dezembro de 2019 e, tem sido desde então uma ameaça global para a saúde, o que provocou uma pandemia na maioria dos países e territórios do mundo (Dhama, et al., 2020; Singh, Couch, & Yap, 2020). Dada a gravidade do surto identificado, bem como o seu potencial de propagação e transmissão global, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou uma Emergência de Saúde Pública de Preocupação Internacional em 30 de Janeiro de 2020 (Ahmed, et al., 2020). Contudo, mais tarde, a 11 de Março de 2020, foi declarada uma situação de pandemia (Dhama, et al., 2020).

Desde o início da declaração da situação pandémica, a maioria dos países desenvolveu vários esforços para conter a propagação do vírus, através da implementação de várias estratégias de prevenção e controlo (Dhama, et al., 2020). Dado o progresso tecnológico verificado atualmente, o conceito de teletrabalho representou uma alternativa para permitir o distanciamento físico dos colaboradores das empresas e a continuidade das diferentes atividades económicas, o que potenciou exponencialmente o recurso a esta modalidade de trabalho em diferentes áreas e contextos. Este crescimento não é devido apenas às necessidades de mercado atuais, mas também ao facto dos computadores pessoais, assim como outros equipamentos tecnológicos, se terem tornado mais acessíveis e o próprio nível de difusão da Internet ter sido ampliado globalmente (Bajzikova, Sajgalikova, Wojcak, & Polakova, 2016; O'Brien & Aliabadi, 2020).

Esta modalidade permite uma maior flexibilidade do trabalho e um maior equilíbrio entre a vida profissional e familiar do trabalhador (Zhang, Moeckel, Moreno, Shuai, & Gao, 2020). Contudo, apesar dos benefícios, a implementação de práticas de teletrabalho em toda a Europa e, em particular em Portugal, tem incorporado lentamente as ações dos executivos empresariais (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). No entanto, em março de 2020, o teletrabalho repentinamente apresentou um crescimento substancial, em resultado das medidas recomendadas pelo Governo Português, para que as empresas flexibilizassem as suas práticas de trabalho, com recurso a esta modalidade, de forma a garantir o distanciamento físico e social dos trabalhadores, com o intuito de os proteger da pandemia SARS-CoV-2 (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020).

Neste seguimento, é evidenciado que existe uma lacuna na literatura no que concerne à avaliação da modalidade de teletrabalho por parte dos trabalhadores portugueses que se encontram a experienciar esta nova realidade, amplamente motivada pelas alterações necessárias para a execução das diferentes atividades laborais, motivada pelo surgimento

da pandemia SARS-CoV-2. A presente investigação apresentará assim, novos dados sobre o teletrabalho em Portugal motivado pela recente pandemia SARS-CoV-2 e, pela necessidade urgente de relevar a flexibilidade no trabalho e a abordagem de teletrabalho.

Os principais objetivos do presente estudo consistem em avaliar a flexibilização do trabalho no decurso da pandemia SARS-CoV-2 em Portugal, com recurso à modalidade de teletrabalho, avaliando-se para o efeito as suas diferentes dimensões na perspetiva do trabalhador, nomeadamente: - vantagens e desvantagens; - tecnologias de informação e comunicação utilizadas no local de trabalho; - poderes do empregador; - relação entre o trabalhador e a sua chefia; e - conciliação entre a vida profissional e pessoal do teletrabalhador.

2. Enquadramento Teórico

2.1. Teletrabalho

2.1.1. Conceito e Características

O conceito de teletrabalho encontra a sua essência na palavra grega *telou* – “longe” e no latim *tripaliare* – “trabalhar”, o que se entende como trabalho remoto, estando esta modalidade de trabalho dependente da tipologia de contrato definido entre o trabalhador e a organização (Junior & Silva, 2015). As suas definições, contudo, tendem a abranger características específicas desta tipologia de modalidade de trabalho. Assim, os autores Contreras & Rojas (2015), indicam que o teletrabalho pode ser de natureza ocasional e exercido a partir do domicílio do trabalhador em período integral, deste modo, a atividade profissional não implica a necessidade do trabalhador se encontrar presente fisicamente no local do trabalho. Para os mesmos autores, o teletrabalho é ainda uma forma de organização do trabalho, que consiste em realizar atividades remuneradas ou prestação de serviços a terceiros utilizando tecnologias de informação e comunicação como suporte, para estabelecer o contato entre o trabalhador e a empresa, sem exigir a presença física do trabalhador num local específico (Contreras & Rojas, 2015).

Os autores Bentley, et al. (2015) identificados no estudo de Yu, Burke, & Raad (2019), atribuem ao conceito de teletrabalho um caráter flexível e definem-no como: “um acordo de trabalho flexível através do qual os trabalhadores, executam funções em locais distantes dos escritórios centrais ou instalações produtivas, sem qualquer contato pessoal com os colegas de trabalho, mas com a capacidade de comunicar com estes com recurso às tecnologias de informação e comunicação (TIC)”.

De acordo com as definições identificadas anteriormente, os autores Junior & Silva (2015) descrevem um conjunto de características e aspetos comuns ao teletrabalho, nomeadamente:

- a) A atividade laboral é realizada à distância, ou seja, fora do local onde se esperam os resultados da mesma;
- b) As orientações de trabalho são transmitidas remotamente, o que impede o controlo físico da atividade, sendo o controlo estabelecido a partir dos resultados das tarefas executadas;
- c) As atividades laborais em teletrabalho são executadas com recurso a computadores ou outros equipamentos com acesso às TIC.

2.1.2. Benefícios e Condicionantes do Teletrabalho

O impacto do teletrabalho, do ponto de vista positivo e negativo, pode ser analisado a partir da perspectiva do trabalhador ou da empresa, ou ainda tendo em consideração aspetos de ordem económica, ambiental ou social.

No estudo de Yu, Burke, & Raad (2019), vários autores associam o teletrabalho a uma maior satisfação do trabalhador e, consequentemente, ao aumento da sua produtividade. Os autores Kelliher & Anderson (2010) acrescentam que os indivíduos que desenvolvem a sua atividade em locais de trabalho flexíveis, apresentam um nível mais elevado de satisfação e um maior envolvimento no trabalho, comparativamente com outros indivíduos que trabalham em ambientes considerados não-flexíveis. Os autores Bentley, et al. (2015), por sua vez, referem que para além do aumento da satisfação no teletrabalho, existe uma redução significativa dos níveis de *stress* psicológico. Desta forma, é possível constatar que existe uma relação positiva e benéfica, entre os resultados do teletrabalho e os níveis de satisfação dos trabalhadores (Yu, Burke, & Raad, 2019).

Os autores Junior & Silva (2015) e Zhang, Moeckel, Moreno, Shuai, & Gao (2020) estabelecem que a flexibilidade do horário de trabalho, permite ao teletrabalhador uma melhor conciliação entre as atividades profissionais e pessoais, permitindo valorizar a sua relação familiar. Entre outros fatores benéficos, é possível destacar-se: a possibilidade de uma maior autonomia, a capacidade de auto-realização e a promoção da independência do trabalhador. Tendo em consideração que existe uma menor interação entre colegas na presente modalidade de trabalho, consequentemente existirá uma redução de conflitos e interrupções de trabalho. Por último, os trabalhadores em regime de teletrabalho, beneficiam de uma redução dos custos de deslocação para os locais de trabalho (Junior & Silva, 2015).

No âmbito da realidade empresarial, a possibilidade de implementação do teletrabalho representa uma redução dos custos associados à utilização física de espaços, nomeadamente: os custos de arrendamento e manutenção dos diferentes espaços e os custos de utilização dos diferentes recursos (Giovanis, 2018). Os autores Yu, Burke, & Raad (2019) destacam ainda, o aumento da eficiência dos trabalhadores, decorrente da redução dos tempos de deslocação para o local de trabalho, assim como uma diminuição significativa de atrasos.

Na natureza de ordem económica, o conceito de teletrabalho permite alargar os horários de atendimento de vários serviços, o que pode ser considerado um fator economicamente estimulador (Yu, Burke, & Raad, 2019). Na perspectiva ambiental, a diminuição da movimentação diária dos trabalhadores reduz significativamente o congestionamento no trânsito e, consequentemente, os níveis da poluição (Bailey & Kurland, 2002; Giovanis, 2018; Zhang, Moeckel, Moreno, Shuai, & Gao, 2020). No que respeita aos benefícios sociais, o teletrabalho permite aos trabalhadores com limitações pessoais no acesso ao mercado do trabalho, uma maior possibilidade de acesso a trabalho com condições mais favoráveis (Lari, 2012).

Apesar dos benefícios evidentes no que respeita ao teletrabalho, existem alguns fatores negativos, nomeadamente: a dificuldade em controlar os tempos de trabalho efetivo, não apenas por parte do empregador, mas igualmente pelos próprios trabalhadores (Kossek, 2016). Dada a fácil e ampla acessibilidade a equipamentos e instrumentos de trabalho, o teletrabalhador pode sentir-se pressionado a verificar o seu trabalho, fora dos horários de trabalho delimitados. No estudo de Kossek (2016), é ainda identificado que o teletrabalho não permite o controlo constante sobre o desempenho das tarefas por parte do

empregador, o que leva os indivíduos a preocuparem-se com a sua imagem perante o empregador, resultando numa disponibilidade excessiva.

2.1.3. Modalidades de Teletrabalho

Apesar do conceito de teletrabalho, ser associado maioritariamente ao desempenho de funções a partir de casa, a própria definição aponta apenas para a execução de trabalho fora das instalações do empregador, o que permite estabelecer a existência de quatro modalidades de teletrabalho distintas, através do recurso a equipamentos tecnológicos e comunicacionais (Coenen & Kok, 2014).

A entidade *Statistical Indicators Benchmarking the Information Society* (SIBIS) em 2003, definiu as quatro seguintes modalidades de teletrabalho: teletrabalho em casa, teletrabalho móvel, teletrabalho em *freelance* e teletrabalho em espaços de *coworking* (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). As modalidades de teletrabalho acima identificadas, conjuntamente com a utilização das tecnologias de informação e comunicação, a frequência de desempenho de funções em teletrabalho e as relações contratuais entre o empregador e o colaborador são determinantes para a presente relação (Silva-C, Montoya, & Valencia, 2019).

Segundo os autores Bajzikova, Sajgalikova, Wojcak, & Polakova (2016), as empresas podem optar por qualquer tipo de modalidade de teletrabalho a qual implicará os seus desafios e oportunidades, desde que esta se encontre alinhada com os seus objetivos, conceito de negócio e capacidade de adaptação, quer por parte dos colaboradores, como pelo empregador. É ainda destacado na literatura que a liderança desempenha um papel-chave nesta modalidade de trabalho (Wojcak, Bajzikova, Sajgalikova, & Polakova, 2016).

Na sequência da pandemia SARS-CoV-2, as empresas em Portugal optaram maioritariamente, pela modalidade de teletrabalho regular a partir de casa, devido à necessidade de confinamento e à manutenção do distanciamento físico e social.

2.2. O Teletrabalho e o Direito

2.2.1. O Acordo-Quadro Europeu

Em 16 de julho de 2002, a *European Trade Union Confederation* (ETUC), a *Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe/The European Union of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises* (UNICE/UEAPME) e o *Centre of Enterprises with Public Participation* (ECPE) assinaram conjuntamente um acordo sobre o teletrabalho, com o objetivo de garantir uma maior segurança a estes trabalhadores no espaço referente à União Europeia (UE). Este representa então, o primeiro acordo europeu estabelecido pelos próprios parceiros sociais (EUR-Lex: Access to European Union Law, 2020).

No âmbito deste acordo, o teletrabalho é visto como uma ferramenta de modernização das organizações públicas e privadas, no qual é providenciada a possibilidade para os trabalhadores atingirem uma melhor conciliação entre as suas vidas profissionais e pessoais, através de uma maior autonomia na realização das suas funções (European Trade Union Confederation, 2003).

O Acordo-Quadro Europeu é composto por 12 artigos, os quais incluem e representam considerações gerais, nomeadamente: o carácter voluntário do teletrabalho (Artigo 3º); as condições de emprego (Artigo 4º); a proteção de dados (Artigo 5º); a privacidade do teletrabalhador (Artigo 6º); os equipamentos utilizados em contexto de teletrabalho (Artigo 7º); a saúde e segurança do teletrabalhador (Artigo 8º); a organização do trabalho

(Artigo 9º); as oportunidades de formação (Artigo 10º); os direitos coletivos dos trabalhadores (Artigo 11º) e a sua respetiva implementação e *follow-up* (Artigo 12º) (European Social Partners, 2006).

Dado que o Acordo-Quadro Europeu é um conjunto de artigos de natureza genérica, cada país-membro apresenta a possibilidade de adaptação à sua própria legislação e acordos individuais e/ou coletivos. O relatório dos parceiros sociais foi publicado em 2006, dentro do prazo previsto no artigo 12.º do Acordo-Quadro Europeu, incluindo uma análise dos resultados da implementação com base nos relatórios dos 23 países-membros, de acordo com as suas particularidades e adaptações.

2.2.2. A Legislação Laboral Portuguesa

A legislação referente ao teletrabalho encontra-se descrita no Código do Trabalho (CT) – aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – na Subsecção V nos artigos 165.º ao 171.º e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) – aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho – no Capítulo II: Outras modalidades especiais de vínculo de emprego público, no n.º 1 do artigo 68.º no qual o legislador efetuou a remissão da presente temática para o CT e no n.º 1 do artigo 69.º, no qual a aplicação do regime de teletrabalho a trabalhadores nomeados pode ser determinada pelo empregador, mediante o respetivo requerimento do trabalhador.

No artigo 165.º do CT, o teletrabalho é definido como sendo uma “prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”.

O regime de contratualização para a prestação subordinada de teletrabalho definido no n.º 1 do artigo 166.º estabelece que um trabalhador que integre as suas funções numa determinada empresa pode passar a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, desde que a mudança de regime se apresente em sede de contrato. A empresa pode ainda proceder à contratação de um trabalhador para esta modalidade de trabalho.

O n.º 2 do artigo 166.º estabelece que um trabalhador tem o direito de passar a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, desde que a sua atividade seja compatível e, em caso de ser considerado vítima de violência doméstica, tendo direito a ser transferido de forma temporária ou definitiva a seu pedido, desde que se verifique a existência de uma queixa-crime ou quando ocorra saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência, conforme disposto no n.º 1 do artigo 195.º.

A parentalidade permite igualmente a integração num regime de teletrabalho por parte do trabalhador como se pode verificar no n.º 3 do artigo 166.º, para filhos do trabalhador com uma idade até 3 anos, desde que a atividade desempenhada seja compatível e a empresa reúna os recursos e meios necessários para o efeito. O n.º 4 do artigo 166.º estabelece que o empregador não se pode opôr ao pedido do trabalhador, nas duas situações anteriormente descritas. O n.º 8 do presente artigo indica que a violação do n.º 3 constitui uma contra-ordenação grave e a violação do n.º 4 é referente a uma contra-ordenação leve.

Relativamente à contratualização, são identificados e estabelecidos os seus moldes no n.º 5 do artigo 166.º, encontrando-se sujeita à forma escrita e devendo conter a indicação das seguintes informações: “a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição; c) Indicação do período normal de trabalho; d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior

à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período; e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização; f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.” No n.º 6 do artigo 166.º é ainda estabelecido que um teletrabalhador, pode alterar o seu regime para o regime dos demais trabalhadores da empresa, de forma definitiva ou num determinado período temporal, desde que exista um acordo escrito com o empregador. A prova escrita identificada nos n.º 5 e 6 do artigo 166.º, apenas é exigida para efeitos de prova de estipulação do regime de teletrabalho, conforme identificado no n.º 7 do mesmo artigo.

O regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador encontra-se presente no artigo 167.º, encontrando-se previsto no seu n.º 1, que um trabalhador anteriormente vinculado a um empregador, apresenta uma duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho limitada até 3 anos, ou de acordo com o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Durante os 30 primeiros dias da execução do contrato, qualquer uma das partes poderá denunciar o mesmo, de acordo com o n.º 2. Caso se verifique a cessação do contrato de teletrabalho, o trabalhador retomarà a prestação de trabalho anterior, nos termos acordados ou previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, conforme identificado no n.º 3 do artigo 167.º. A violação do disposto no n.º 3, constitui uma contra-ordenação grave.

No que concerne aos instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho presente no artigo 168.º, encontra-se no seu n.º 1 que “os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador”, o qual deve “assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas”, na falta de estipulação em sede de contrato. A empresa deverá comunicar ao trabalhador as “regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados”, conforme o n.º 2 do artigo 168.º. A utilização dos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador, devem ser apenas relativos à prestação de trabalho pelo teletrabalhador, à exceção de indicação em contrário pelo empregador, como regulado no n.º 3 do artigo 168.º.

O artigo 169.º refere-se à igualdade de tratamento do trabalhador em regime de teletrabalho, sendo identificado no seu n.º 1, que um teletrabalhador apresenta os mesmos direitos e deveres como os demais trabalhadores, nomeadamente no âmbito de “formação e promoção ou carreiras profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.”. No n.º 2 do presente artigo, é salientado que no âmbito da formação profissional, o empregador deverá, em caso de necessidade, providenciar formação adequada no âmbito das TIC ao teletrabalhador, para o exercício das suas funções e atividade. Dado o possível desenvolvimento de sensações e sentimentos de isolamento no teletrabalhador, o empregador tem responsabilidade na evitação desta situação, devendo promover ao teletrabalhador contatos regulares com a empresa e com os demais colegas de trabalho, conforme descrito no n.º 3.

A privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho é garantida no artigo 170.º do CT, sendo previsto no n.º 1 do presente artigo que o “empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico”. Conforme estabelecido no n.º 2 do presente artigo, o empregador poderá visitar o local de trabalho, sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do

teletrabalhador, para efeitos de controlo da atividade laboral, assim como dos instrumentos de trabalho, no horário compreendido entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do teletrabalhador ou através de uma pessoa por este designada. A violação dos dispostos presentes no artigo 170.º constituem contra-ordenações graves.

O último artigo da subsecção V referente ao teletrabalho – artigo 171.º prevê a participação e a representação coletivas do trabalhador em regime de teletrabalho. Assim, conforme identificado no n.º 1 do presente artigo, o teletrabalhador “integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas”. Caso exista reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, o teletrabalhador poderá utilizar os seus instrumentos de trabalho – n.º 2 do artigo 171.º. No disposto no n.º 3 do artigo 171.º, a estrutura de representação coletiva poderá recorrer às tecnologias, no exercício da sua atividade, para comunicar com o teletrabalhador, para efeitos de informações relativas à afixação e distribuição de informação sindical, como se pode verificar no n.º 1 do artigo 465.º: “o delegado sindical tem o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa”. A violação do previsto nos n.º 2 e 3, constitui uma contra-ordenação considerada grave.

2.2.3. O Teletrabalho e a Comissão Nacional de Proteção de Dados

A Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD) “é uma entidade administrativa independente com poderes de autoridade, que funciona junto da Assembleia da República. Tem como atribuição genérica controlar e fiscalizar o processamento de dados pessoais, em rigoroso respeito pelos direitos do homem e pelas liberdades e garantias consagradas na Constituição e na lei” (Comissão Nacional de Proteção de Dados, 2020).

Motivada pela pandemia SARS-CoV-2, em abril de 2020, a CNPD publicou um conjunto de orientações relativamente à divulgação de dados de saúde dos trabalhadores, informações de indivíduos infetados, bem como à proteção de dados pessoais no âmbito do ensino e trabalho à distância.

A orientação relativa ao controlo à distância em regime de teletrabalho (Comissão Nacional de Proteção de Dados, 2020), publicada a 17 de abril de 2020, tem como objetivo a regularização dos meios de controlo dos tempos de trabalho dos teletrabalhadores, bem como a verificação da execução das tarefas inerentes ao contexto laboral. Nas situações em que se verifique que as tarefas são executadas através de dispositivos tecnológicos pessoais, o empregador mantém o seu direito de direção e controlo da execução da prestação laboral.

No seguimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 20.º do CT, é proibida a utilização de “meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador”. O presente disposto é igualmente aplicável ao regime de teletrabalho, em resultado da exposição excessiva da vida privada do colaborador (o que se opõe aos princípios de proporcionalidade e de minimização dos dados pessoais). Deste modo, o empregador não pode impor ao trabalhador que este mantenha a *webcam* permanentemente ligada, nem pode obrigar à gravação de reuniões, chamadas ou outras comunicações.

Neste sentido, a presente orientação reúne um conjunto de meios de controlo proibidos nomeadamente, *softwares* que registam tempos de trabalho e de inatividade, visualização de páginas consultadas na Internet, dispositivos que efetuem a captura de imagens do ambiente do trabalho ou que registem o tempo decorrido na elaboração de cada tarefa. Este tipo de dispositivos, para além de recolherem dados pessoais não autorizados, consequentemente, violam o direito à privacidade do trabalhador.

As medidas de controlo permitidas na presente orientação da CNPD, englobam a fixação de objetivos, a criação de obrigações de *report* com uma periodicidade pré-definida e a marcação de reuniões em teleconferência. O registo dos tempos efetivos de trabalho deve ser realizado da mesma forma, como seria efetuado nas instalações do empregador, ou seja, sem a recolha de informações para além das estritamente necessárias, para a prossecução da mesma finalidade. A solução proposta no presente documento da CNPD, resulta na criação de regras de obrigatoriedade de envio de *e-mail's*, *Short Message Service* (SMS) ou qualquer outro modo similar que permita, para além de monitorizar a disponibilidade do trabalhador e os seus tempos de trabalho, demonstrar que não foram ultrapassados os tempos máximos de trabalho permitidos por lei (Comissão Nacional de Proteção de Dados, 2020).

3. Metodologia

A definição do modelo de questionário utilizado para a avaliação das dimensões – vantagens e desvantagens; - tecnologias de informação e comunicação utilizadas no local de trabalho; - poderes do empregador; - relação entre o trabalhador e a sua chefia; e - conciliação entre a vida profissional e pessoal do teletrabalhador, foi adaptado do estudo desenvolvido por Guerra (2013). Os itens relativos à caracterização da amostra encontram-se presentes no Anexo A, enquanto que as diferentes dimensões e os respetivos itens utilizados no questionário encontram-se presentes no Anexo B.

O pré-teste decorreu entre os dias 1 e 2 de junho de 2020, tendo sido composto por um grupo de 10 participantes, com o objetivo de avaliação das questões presentes, identificando possíveis dificuldades na sua interpretação e compreensão, para efeito de validação dos itens. Na tabela 1 abaixo identificada é possível verificar-se o perfil dos 10 participantes do pré-teste do presente estudo.

Tabela 1 - Perfil dos participantes do pré-estudo.

Variável	Tipologia	Frequência	Percentagem
Género	Feminino	6	60.0%
	Masculino	4	40.0%
Idade	18 – 25 anos	3	30.0%
	26 – 35 anos	2	20.0%
	36 – 45 anos	3	30.0%
	46 – 55 anos	2	20.0%
Habilitações Académicas	Ensino Básico	1	10.0%
	Ensino Secundário	2	20.0%
	Licenciatura/Bacharelato	5	50.0%
	Mestrado	2	20.0%
Setor Atividade	Público	3	30.0%
	Privado	7	70.0%
Experiência em Teletrabalho Recente	Sim	4	40.0%
	Não	6	60.0%

Variável	Tipologia	Frequência	Porcentagem
	Total	10	100%

Fonte: Elaboração Própria.

O estudo decorreu entre os dias 9 e 13 de junho de 2020, através de um questionário constituído por 48 questões de carácter quantitativo, com recurso à plataforma *online Google Forms*. O questionário utilizado na presente investigação é composto por duas secções. A primeira parte do questionário refere-se aos dados demográficos dos participantes, nomeadamente: género, idade, habilitações académicas e a sua experiência em teletrabalho, no que concerne ao setor no qual o trabalhador exerce a sua atividade, as alterações introduzidas no seu trabalho devido à pandemia SARS-CoV-2, a duração da sua experiência em teletrabalho, a frequência de contato com os seus superiores hierárquicos e colegas de trabalho. A segunda secção é dirigida aos participantes que indicaram que executam/executaram funções na modalidade de teletrabalho, procurando avaliar-se as perceções dos trabalhadores nas dimensões anteriormente identificadas. De acordo com a literatura utilizada para efeitos de construção do questionário, os itens da segunda secção foram avaliados numa escala *Likert* de 5 pontos, refletindo as seguintes opções de resposta: 1 – Discordo Totalmente; 2 – Discordo; 3 – Indiferente; 4 – Concordo; 5 – Concordo Plenamente.

4. Resultados

4.1. Caracterização da Amostra

Os resultados presentes na tabela 2 representam a distribuição das características demográficas dos participantes, tendo sido considerada uma amostra composta por 108 indivíduos. A análise da amostra permitiu identificar que foram considerados 48 indivíduos do sexo masculino (44.4%) e 60 indivíduos do sexo feminino (55.6%). Relativamente aos grupos etários dos participantes, verifica-se que a faixa dos 26-35 anos é a mais frequente (44.4%), seguindo-se a faixa dos 36-45 anos e 46-55 anos, as quais correspondem a 18.5%, as idades compreendidas entre os 18-25 anos e 56-65 anos, representam as faixas etárias menos frequentes, com uma percentagem de 17.7% e 0.9%, respetivamente. A variável Habilitações Académicas permite constatar que os participantes apresentam na sua maioria uma Licenciatura/Bacharelato (45.4%), seguindo-se o Mestrado (31.5%), o Ensino Secundário (15.6%), o Ensino Básico (5.6%) e o Doutoramento (1.9%). Relativamente ao setor de atividade no qual os participantes desenvolvem as suas funções, 22.2% dos inquiridos exercem no setor público e 77.8% referem o setor privado. Relativamente ao exercício de funções recentemente em regime de teletrabalho, 75.9% dos inquiridos afirmam o seu exercício.

No que concerne à experiência em teletrabalho representada por 82 indivíduos da presente amostra, destes 80.5% dos participantes referiram que aquando da declaração do estado de emergência em Portugal em março de 2020 não se encontravam a exercer funções em regime de teletrabalho, sendo a pandemia SARS-CoV-2 responsável pela alteração para este regime. Relativamente aos responsáveis pela alteração do regime de trabalho presencial para teletrabalho, tem-se que foi estabelecido maioritariamente pelas entidades empregadoras (78.0%), seguindo-se o acordo entre ambas as partes da relação contratual (18.4%) e, por último, a alteração motivada pelo trabalhador (3.6%). A duração da experiência em teletrabalho descrita pelos participantes, é referente maioritariamente a 3-6 meses (54.8%) e inferior a 3 meses (40.2%), o que corrobora a alteração para a modalidade de teletrabalho motivada pelo surgimento da pandemia SARS-CoV-2. Em

relação à frequência de contato dos teletrabalhadores com os seus superiores hierárquicos é efetuada diariamente (59.7%) ou semanalmente (40.3%). No entanto, a frequência de contato entre os teletrabalhadores e os seus colegas de trabalho é igualmente realizada maioritariamente diariamente (64.6%), seguindo-se a periodicidade semanal (29.2%), mensal (4.8%) e 1.4% dos inquiridos refere que nunca contactou com os seus colegas.

Tabela 2 - Estatística descritiva da amostra em termos de frequências e percentagens.

Variável	Tipologia	Frequência	Percentagem
Género	Feminino	60	55.6%
	Masculino	48	44.4%
Idade	18 – 25 anos	19	17.7%
	26 – 35 anos	48	44.4%
	36 – 45 anos	20	18.5%
	46 – 55 anos	20	18.5%
	56 – 65 anos	1	0.9%
Habilitações Académicas	Ensino Básico	6	5.6%
	Ensino Secundário	17	15.6%
	Licenciatura/Bacharelato	49	45.4%
	Mestrado	34	31.5%
	Doutoramento	2	1.9%
Setor Atividade	Público	24	22.2%
	Privado	84	77.8%
Experiência em Teletrabalho Recente	Sim	82	75.9%
	Não	26	24.1%
Total		108	100%
Experiência em Teletrabalho			
Teletrabalho aquando Estado de Emergência	Sim	16	19.5%
	Não	66	80.5%
Alteração Teletrabalho devido à Pandemia	Sim	82	100%
	Não	0	0%
Responsável Alteração	Entidade Empregadora	64	78.0%
	Trabalhador	3	3.6%
	Ambos	15	18.4%
Duração Experiência em Teletrabalho	Inferior a 3 Meses	33	40.2%
	3 – 6 Meses	45	54.8%
	6 – 12 Meses	1	1.2%
	24 – 36 Meses	3	3.8%
Frequência Contato com Superior Hierárquico	Diária	49	59.7%
	Semanal	33	40.3%
Frequência Contato com Colegas de Trabalho	Diária	53	64.6%
	Semanal	24	29.2%
	Mensal	4	4.8%
	Nunca	1	1.4%
Total		82	100%

Fonte: Elaboração Própria.

4.2. Análise de Confiabilidade

O alfa de Cronbach é uma das medidas mais utilizadas para a verificação da consistência interna de um grupo de variáveis. Os valores do alfa de Cronbach presentes na tabela 3,

indicam que na dimensão “tecnologias de informação e comunicação no local de trabalho” a sua classificação é boa e, nas dimensões “vantagens e condicionantes do teletrabalho” e “poderes do empregador” é aceitável. Nas dimensões “relação entre o trabalhador e a chefia” e “conciliação entre a vida profissional e pessoal”, os valores do alfa de Cronbach são os menores em estudo, o que significa que a consistência entre as variáveis é menor, em resultado de uma possível maior divergência e disparidade entre as aceções dos participantes. No entanto, o valor do alfa de Cronbach do total das dimensões é 0.812, o que pode ser considerado globalmente bom.

Tabela 3 - Resultados da análise de confiabilidade.

Dimensão	Alfa de Cronbach	Número de Itens
Vantagens e Condicionantes do Teletrabalho	0.717	10
Tecnologias de Informação e Comunicação no Local de Trabalho	0.801	7
Poderes do Empregador	0.770	8
Relação entre o Trabalhador e a Chefia	0.625	7
Conciliação entre a Vida Profissional e Pessoal	0.497	5
Total	0.812	37

Fonte: Elaboração Própria.

4.3. Correlação entre as Componentes Principais

O coeficiente de correlação de Pearson mede a intensidade e a direção da associação de tipo linear entre duas variáveis contínuas com distribuição normal bivariada. Dado que a normalidade foi rejeitada através da análise da significância do valor p do Teste de Kolmogorov-Smirnov, pode-se assumir o coeficiente de correlação de Pearson. Os coeficientes de Pearson presentes na tabela 4, apresentam a sua significância estatística identificada, para um nível de significância de 0.05 e 0.01.

Relativamente ao coeficiente de correlação com o *score* total mais elevado, pode-se verificar que se encontra presente na componente “tecnologias de informação e comunicação no local de trabalho”, o que reforça a importância desta dimensão para os trabalhadores e, consequentemente, para as diferentes empresas que recorrem à modalidade de teletrabalho.

Cada uma das componentes influencia de forma direta e individual o valor relativo ao *score* total, sendo que cada componente apresenta variáveis diferenciadas e simultaneamente inter-relacionadas, na medida em que exercem entre si influência de forma não-exclusiva. A tabela 4 demonstra que as componentes “poderes do empregador” e “vantagens e condicionantes do teletrabalho” apresentam a menor correlação entre as componentes, no entanto as componentes “poderes do empregador” e as “tecnologias da informação e comunicação no local de trabalho”, representam as componentes com uma maior relação entre si.

Tabela 4 - Correlações de Pearson entre as diferentes componentes.

Componente	Vantagens e Condicionantes do Teletrabalho	TIC no Local de Trabalho	Poderes do Empregador	Relação entre o Trabalhador e a Chefia	Conciliação entre a Vida Profissional e Pessoal	Score Total
Vantagens e Condicionantes do Teletrabalho	1.000					
TIC no Local de Trabalho	0.287**	1.000				
Poderes do Empregador	-0.006	0.525**	1.000			
Relação entre o Trabalhador e a Chefia	0.501**	0.486**	0.168	1.000		
Conciliação entre a Vida Profissional e Pessoal	0.184	0.053	0.032	0.232*	1.000	
Score Total	0.507**	0.776**	0.623**	0.679**	0.412**	1,000
** - A correlação é significativa ao nível 0.01.						
* - A correlação é significativa ao nível 0.05.						

Fonte: Elaboração Própria.

Os resultados presentes na tabela 4 podem ser interpretados de acordo com uma escala de interpretação dos diferentes valores dos coeficientes de correlação apresentada na literatura por Saunders, Lewis, & Thornhill (2019, p. 616), presente na figura 1 abaixo indicada.

Neste seguimento, as correlações existentes entre as vantagens e condicionantes do teletrabalho e os poderes do empregador (-0.006), os poderes do empregador e a relação entre o trabalhador e a chefia (0.168), as vantagens e condicionantes do teletrabalho e a conciliação entre a vida profissional e pessoal (0.184), as TIC no local de trabalho e a conciliação entre a vida profissional e pessoal (0.053) e, por último, os poderes do empregador e a conciliação entre a vida profissional e pessoal do trabalhador (0.032), não apresentam nenhuma correlação.

Por outro lado, as vantagens e as condicionantes do teletrabalho e as TIC no local de trabalho (0.287), bem como a relação entre o trabalhador e a chefia e a conciliação entre a vida profissional e pessoal do trabalhador (0.232), são consideradas correlações “fraco positivas”. As correlações consideradas “moderamente positivas” são verificadas nomeadamente, nas TIC no local do trabalho e os poderes do empregador (0.525), nas vantagens e condicionantes do teletrabalho e a relação entre o trabalhador e a chefia (0.501) e nas TIC no local do trabalho e a relação entre o trabalhador e a chefia (0.486).

Na tabela 4 é ainda possível contatar-se que as correlações entre as diferentes componentes que apresentam o valor 1.000 são consideradas pelos autores Saunders, Lewis, & Thornhill (2019), como “perfeitos positivos”.

Figura 1 - Escala de interpretação dos coeficientes de correlação.



Fonte: Saunders, Lewis, & Thornhill (2019, p. 616).

4.4. Análise Fatorial

No presente estudo foram realizadas cinco análises fatoriais isoladamente para se verificar a unidimensionalidade das dimensões, ou seja, se todos os itens de um instrumento são relativos a um único construto (Laros, 2012). A amostra total é composta por 108 participantes, no entanto apenas foram considerados 82 participantes que referem que, recentemente se encontraram no exercício da sua atividade em regime de teletrabalho.

Primeiramente foi efetuada uma análise fatorial aos 10 itens que compõem as “vantagens e condicionantes do teletrabalho”. A Medida de Kaiser Meyer Olkin (KMO) é um método que compara as correlações simples com as correlações parciais observadas, assim como indica a proporção de variabilidade que é comum às variáveis. Para o efeito, recorreu-se à análise da tabela 5 a qual indica um valor de KMO = 0,664 (66.4%), o que representa um resultado aceitável na análise fatorial.

Tabela 5 - KMO e Teste de Esfericidade de Barlett relativos à análise fatorial I.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem		0.664
Teste de Esfericidade de Barlett	Aprox. Qui-Quadrado	252.072
	gl	45
	Sig.	0.000

Fonte: Elaboração Própria.

Seguidamente procedeu-se ao Teste de Esfericidade de Barlett, o qual se demonstrou como pertinente para a presente análise fatorial, na medida em que $p=0,000<0,05$, logo rejeita-se a hipótese nula. Pode-se então considerar que a matriz de correlações populacionais é diferente da matriz identidade, ou seja, há correlação entre as diferentes variáveis.

Relativamente à Extração dos Fatores, utilizou-se o Método dos Componentes Principais no *software* SPSS, no qual não é necessário analisar a normalidade. Este modelo gera tantos fatores como o número de variáveis incluídas na análise.

Para a Extração dos Fatores podem ser utilizados critérios distintos, tendo-se optado pelo Critério Kaiser, onde se utilizam as componentes principais ou fatores com valores próprios superiores à média (de todos os valores próprios obtidos), no entanto apenas se retiveram 2 fatores, os quais explicam 50.614% da variância. Por uma questão de interpretação procedeu-se à rotação dos eixos, com o método de extração Varimax com Normalização Kaiser – Matriz de Componentes Rotativa (Tabela 6).

Tabela 6 - Dimensão: Vantagens e Condicionantes do Teletrabalho. Correlações das variáveis com as Componentes Principais (CP) rotacionadas e os fatores (Método de Extração: Componentes Principais. Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser).

Componentes	1	2
VC1 – Possibilidade de redução de custos.		.371
VC2 – Aumento da produtividade.		.815
VC3 – Melhoria da qualidade de vida.		.826
VC4 – Diminuição dos níveis de stress.		.841
VC5 – Aumento dos sentimentos e sensações associadas ao isolamento.	.413	
VC6 – Excessiva invasão de privacidade.	.707	
VC7 – Diminuição de sentimento de pertença à organização.	.677	
VC8 – Diminuição das oportunidades de progressão na carreira.	.770	
VC9 – Tratamento desigual comparativamente com os demais trabalhadores.	.778	
VC10 – Redução das ações de formação.	.603	

Fonte: Elaboração Própria.

A Tabela 6 apresenta as cargas fatoriais rotacionadas para cada variável em cada fator. Os itens agrupados nas mesmas componentes sugerem que a componente 1 refere-se às condicionantes associadas ao teletrabalho e a componente 2 representa os benefícios decorrentes desta modalidade de trabalho.

A análise fatorial relativa às “tecnologias da informação e da comunicação no local de trabalho”, foi efetuada aos 7 itens que integram esta medida. O KMO presente na tabela 7 apresenta o valor de 0.754 (75.4%), ou seja, o resultado da análise fatorial é considerado médio. Seguidamente procedeu-se ao Teste de Esfericidade de Barlett, que permitiu concluir que existe correlação entre as diferentes variáveis.

Tabela 7 - KMO e Teste de Esfericidade de Barlett relativos à análise fatorial II.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem		0.754
Teste de Esfericidade de Barlett	Aprox. Qui-Quadrado	238.140
	gl	21
	Sig.	0.000

Fonte: Elaboração Própria.

A Extração dos Fatores de acordo com o Critério Kaiser, resultou na retenção de 2 fatores, os quais justificam 68.042% da variância. Por uma questão de interpretação procedeu-se à rotação dos eixos, conforme anteriormente descrito. Os itens agrupados na tabela 8 sugerem que a componente 1 refere-se à utilização das tecnologias existentes pelos trabalhadores e chefias e a componente 2 representa o controlo exercido pelas chefias nos teletrabalhadores.

Tabela 8 - Dimensão: Tecnologias da Informação e da Comunicação no Local de Trabalho. Correlações das variáveis com as Componentes Principais (CP) rotacionadas e os fatores (Método de Extração: Componentes Principais. Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser).

Componentes	1	2
TIC1 – As tecnologias existentes facilitam a comunicação com os teletrabalhadores.	.783	
TIC2 – As tecnologias existentes permitem a recolha de informação acerca do meu trabalho.	.788	
TIC3 – São estabelecidas regras de utilização das tecnologias existentes na organização.	.881	
TIC4 – As tecnologias utilizadas estão ajustadas às necessidades do teletrabalho.	.834	

Componentes	1	2
TIC5 – O meu supervisor controla o meu desempenho através dos resultados do trabalho.		-.722
TIC6 – O meu supervisor controla o meu desempenho com recurso a software específico.	.665	
TIC7 – Sinto um controlo intenso no desempenho do meu trabalho.		.849

Fonte: Elaboração Própria.

A terceira análise fatorial foi realizada para testar a confiabilidade da dimensão “poderes do empregador”, tendo-se efetuado uma análise aos seus 8 itens. O KMO disponível na tabela 9 resultou no valor 0,668 (66.8%), ou seja, o resultado da análise fatorial é considerado aceitável. O Teste de Esfericidade de Barlett, permitiu considerar que existe correlação entre as diferentes variáveis.

Tabela 9 - KMO e Teste de Esfericidade de Barlett relativos à análise fatorial III.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem		0.668
Teste de Esfericidade de Barlett	Aprox. Qui-Quadrado	241.835
	gl	28
	Sig.	0.000

Fonte: Elaboração Própria.

A Extração dos Fatores de acordo com o Critério Kaiser, resultou na retenção de 3 fatores, no entanto apenas foram considerados 2 fatores, os quais justificam 60.441% da variância. Os itens agrupados na tabela 10 sugerem que a componente 1 refere-se à delimitação do trabalho pelo empregador e a componente 2 representa a verificação e a inspeção do trabalho por parte do empregador em relação ao teletrabalhador.

Tabela 10 - Dimensão: Poderes do Empregador. Correlações das variáveis com as Componentes Principais (CP) rotacionadas e os fatores (Método de Extração: Componentes Principais. Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser).

Componentes	1	2
PE1 – O empregador determina o modo como o trabalho é prestado.	.856	
PE2 – O empregador delimita as tarefas dos trabalhadores.	.790	
PE3 – O empregador define o horário de trabalho.	.639	
PE4 – O empregador controla a forma como os trabalhadores cumprem as instruções e as ordens fornecidas.		.541
PE5 – O empregador inspeciona a prestação do trabalho.		.888
PE6 – O empregador procede à aplicação de sanções disciplinares a quem infringe as normas da empresa.		.729
PE7 – O empregador identifica a pessoa que devo contactar em relação à prestação do meu trabalho.		.527
PE8 – O empregador controla o cumprimento do meu horário de trabalho.		.601

Fonte: Elaboração Própria.

A quarta análise fatorial foi realizada para testar a confiabilidade da “relação entre o trabalhador e a chefia”, onde se procedeu a uma análise dos 7 itens referentes a esta medida. O KMO presente na tabela 11 resultou no valor 0,602 (60.2%), ou seja, o resultado da análise fatorial é considerado aceitável. O Teste de Esfericidade de Barlett, permitiu considerar que existe correlação entre as diferentes variáveis.

Tabela 11 - KMO e Teste de Esfericidade de Barlett relativos à análise fatorial IV.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem		0.602
Teste de Esfericidade de Barlett	Aprox. Qui-Quadrado	125.870
	gl	21

Sig.	0.000
------	-------

Fonte: Elaboração Própria.

A Extração dos Fatores de acordo com o Critério Kaiser, resultou na retenção de 3 fatores, os quais justificam 71.440% da variância. Os itens agrupados na tabela 12 sugerem que a componente 1 é referente às comunicações do teletrabalhador, a componente 2 estabelece o nível de colaboração existente na organização e a componente 3 indica as necessidades do teletrabalhador com a sua chefia e colegas.

Tabela 12 - Dimensão: Relação entre o Trabalhador e a Chefia. Correlações das variáveis com as Componentes Principais (CP) rotacionadas e os fatores (Método de Extração: Componentes Principais. Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser).

Componentes	1	2	3
RTC1 – Necessito de supervisão constante para executar o meu trabalho.			.765
RTC2 – Necessito de contato sistemático com os meus colegas de trabalho.			.732
RTC3 – Existe um espírito de colaboração entre os trabalhadores da minha equipa.		.804	
RTC4 – Prevalece o trabalho individual em detrimento do trabalho de equipa.		.800	
RTC5 – Comunico frequentemente com o meu supervisor através das tecnologias.	.818		
RTC6 – Comunico frequentemente com os meus colegas de trabalho com recurso às tecnologias.	.741		
RTC7 – A comunicação com a chefia é eficaz.	.668		

Fonte: Elaboração Própria.

Por último, a quinta análise fatorial foi realizada para avaliar a “conciliação entre a vida profissional e pessoal” do teletrabalhador, tendo-se procedido para o efeito a uma análise aos 5 itens referentes a esta medida. O KMO presente na tabela 13 resultou no valor 0,511 (51.1%), ou seja, o resultado da análise fatorial é negativo, mas ainda assim é considerado aceitável. O Teste de Esfericidade de Barlett, permitiu considerar que existe correlação entre as diferentes variáveis.

Tabela 13 - KMO e Teste de Esfericidade de Barlett relativos à análise fatorial V.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem		0.511
Teste de Esfericidade de Barlett	Aprox. Qui-Quadrado	101.276
	gl	10
	Sig.	0.000

Fonte: Elaboração Própria.

A Extração dos Fatores de acordo com o Critério Kaiser, resultou na retenção de 2 fatores, os quais justificam 66.811% da variância. Os itens agrupados na tabela 14 sugerem que a componente 1 é referente às dificuldades sentidas pelo teletrabalhador e a componente 2 pode refletir os benefícios na qualidade de vida do trabalhador.

Tabela 14 - Dimensão: Conciliação entre a Vida Profissional e Pessoal. Correlações das variáveis com as Componentes Principais (CP) rotacionadas e os fatores (Método de Extração: Componentes Principais. Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser).

Componentes	1	2
CVPP1 – Possibilita-se a flexibilização do horário de trabalho.		.388
CVPP2 – A organização do trabalho é mais eficiente quando efetuada pelo trabalhador.		.831
CVPP3 – Existe a possibilidade de melhor conciliação entre a vida profissional e familiar.		.806
CVPP4 – Existe dificuldade por parte do trabalhador em terminar o seu dia de trabalho.	.933	

Componentes	1	2
CVPP5 – Existe a tendência para a disponibilidade excessiva do trabalhador.	,929	

Fonte: Elaboração Própria.

5. Discussão dos Resultados

O regime de teletrabalho apresenta claros benefícios e condicionantes, no entanto de acordo com os autores Contreras & Rojas (2015), a implementação desta modalidade de trabalho, encontra-se dependente de vários fatores, nomeadamente: a existência de equilíbrio entre a dependência dos colegas e supervisão pelos superiores hierárquicos e a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal do trabalhador, de forma a que o teletrabalho seja eficientemente desempenhado. Os resultados do estudo demonstram que para 80.4% dos teletrabalhadores, existe a possibilidade de uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar. No entanto, 82.9% dos inquiridos necessitam de supervisão constante para executar as suas funções e 31.8% dos participantes considera necessário o contato sistemático com os seus colegas de trabalho, o que de acordo com o definido anteriormente pelos autores torna então necessário, o desenvolvimento de um estilo de liderança e de uma cultura organizacional, que permita às empresas adequarem-se ao teletrabalho.

Os autores Contreras & Rojas (2015) destacam ainda que nem sempre o teletrabalho é sinónimo de aumento de produtividade, sendo necessário que a entidade empregadora delimite previamente as formas e normas de como o teletrabalho será prestado. Neste sentido, os resultados do estudo corroboram os aspetos identificados pelos autores, na medida em que 58.5% dos inquiridos identificaram um aumento da sua produtividade, o que poderá ser motivado igualmente pelos resultados relativos aos poderes do empregador, nos quais 78% determinaram o modo como o trabalho seria prestado, 62.2% delimitaram as respetivas tarefas dos trabalhadores e 84.1% dos empregadores definiram o horário de trabalho.

No Decreto-Lei n.º 10-A/2020 de 13 de março, referente ao estabelecimento de medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID 19, é disposto no n.º 1 do artigo 29.º que “durante a vigência do presente decreto -lei, o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas.”. No entanto, de acordo com o n.º 2 do presente decreto, o disposto no n.º 1 não é aplicável aos trabalhadores de serviços essenciais, identificados no artigo 10.º. Os resultados do presente estudo corroboram o estabelecido no Decreto-Lei n.º 10-A/2020 de 13 de março, na medida em que se verificou que 81.6% das alterações do regime de trabalho presencial para teletrabalho devido à pandemia SARS-CoV-2, foram estabelecidas unilateralmente. O Decreto-Lei n.º 24-A/2020 de 29 de maio revogada as normas anteriormente definidas relativas ao teletrabalho.

A garantia de privacidade é um direito dos trabalhadores, independentemente da sua modalidade de trabalho, encontrando-se previsto para o teletrabalho nas disposições do artigo 170.º do CT, conforme descrito anteriormente no capítulo referente à legislação laboral portuguesa. O presente estudo avaliou o controlo exercido pelos superiores hierárquicos nos teletrabalhadores com recurso a sistemas de vigilância à distância dedicados para o efeito, tendo sido identificados por 28.1% dos participantes. No entanto, a possibilidade de controlo do desempenho profissional por intermédio de sistemas de vigilância à distância, não é permitido de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 20.º

do CT, estando os presentes sistemas limitados a situações cuja finalidade seja a proteção e a segurança de pessoas ou bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem (n.º 2 do artigo 20.º). Caso a utilização destes equipamentos se justifique, ou seja, se for considerada como necessária, adequada e proporcional aos objetivos a atingir (n.º 2 do artigo 21.º), o empregador encontrar-se-á sujeito à obtenção de autorização por parte da CNPD (n.º 1 do artigo 21.º). O empregador tem o direito de conservar os dados recolhidos através dos meios de vigilância à distância, apenas no período considerado necessário para atingir a finalidade de utilização dos mesmos, ou até ao momento em que o trabalhador for transferido para outro local de trabalho ou, aquando da cessação do seu contrato de trabalho (n.º 3 do artigo 21.º).

O plano de emergência e de confinamento motivado pelo surgimento da pandemia SARS-CoV-2 em Portugal, resultou na necessidade de um sistema de trabalho mais flexível e na adaptação imediata do regime de trabalho presencial para a modalidade de teletrabalho, que por sua vez colocou vários desafios, nomeadamente na avaliação de desempenho dos trabalhadores, no setor privado e público, pelo que se destacar-se-à o sistema de avaliação da função pública, descrito em diploma próprio.

A avaliação de desempenho para trabalhadores em funções públicas encontra-se legislado na Secção III da LGTFP, nos artigos 89.º e seguintes. No entanto, a Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro, estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, através de diploma próprio, composto por 89 artigos divididos em seis títulos. O presente diploma estabelece a avaliação dos trabalhadores pertencentes aos três subsistemas que englobam o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), composto pelo SIADAP 1 – Avaliação dos Serviços, SIADAP 2 – Avaliação dos Dirigentes e SIADAP 3 – Avaliação dos Trabalhadores. Cada subsistema possui o próprio ciclo de avaliações, composto por parâmetros, monitorização e efeitos de avaliação específicos. Neste sentido, as alterações decorrentes do surgimento da pandemia em Portugal, implicam que o exercício do trabalho se apresente como flexível, podendo ser necessário a revisão de alguns sistemas de avaliação de desempenho no panorama atual de teletrabalho, visando a sua simplificação e adequação, nomeadamente.

6. Considerações Finais

Os principais objetivos do presente estudo consistiram na avaliação da flexibilização do trabalho no decurso da pandemia SARS-CoV-2 em Portugal, com recurso à modalidade de teletrabalho, tendo-se avaliado para o efeito as suas diferentes dimensões - vantagens e condicionantes, tecnologias de informação e comunicação no local de trabalho, poderes do empregador, relação entre o trabalhador e a sua chefia e a conciliação entre a vida profissional e pessoal do teletrabalhador. Neste seguimento, foi possível contribuir para novos desenvolvimentos na literatura no que concerne ao teletrabalho em Portugal motivado pela recente pandemia SARS-CoV-2 e, pela necessidade urgente de relevar a flexibilidade no trabalho e a abordagem de teletrabalho, que será cada vez mais frequente para que os setores das diferentes atividades laborais continuem a prosperar.

A investigação contribui acrescidamente para a análise da legislação portuguesa no que concerne à temática do teletrabalho, tendo sido verificada a sua correlação com o Acordo-Quadro Europeu. O presente estudo fornece ainda novas informações sobre o estado do teletrabalho em Portugal, motivado pela recente situação de emergência (SARS-CoV-2) e pela necessidade imediata de adaptação das atividades diárias dos trabalhadores para uma abordagem de teletrabalho, tendo-se avaliado para o efeito as suas perceções e

correlacionado os resultados com a revisão da literatura descrita e com a legislação em vigor.

Referências Bibliográficas

- Ahmed, N., Michelin, R., Xue, W., Ruj, S., Malaney, R., Kanhere, S., . . . Jha, S. (2020). A Survey of COVID-19 Contact Tracing Apps. *IEEE Access*, Vol. 8, pp. 134577-134601.
- Bailey, D., & Kurland, N. (2002), "A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, pp. 383-400.
- Bajzikova, L., Sajgalikova, H., Wojcak, E., & Polakova, M. (2016), "How Far Is Contract and Employee Telework Implemented in SMEs and Large Enterprises? (Case of Slovakia)", em *12th International Strategic Management Conference*, Turquia, 2016, Procedia - Social and Behavioral Sciences, pp. 420-426.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020), "Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis", *MDPI - Sustainability Journal*, Vol. 12, pp. 2-18.
- Bentley, T., Teo, S., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2015), "The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach", *Applied Ergonomics*, Vol. 52, pp. 207-215.
- Coenen, M., & Kok, R. (2014), "Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules", *European Management Journal*, Vol. 32, pp. 564-576.
- Comissão Nacional de Proteção de Dados. *O que é a CNPD*. Obtido de Website da Comissão Nacional de Proteção de Dados: <https://www.cnpd.pt/home/cnpd/acnpd.htm>. Acedido em: 23 de outubro de 2020.
- Comissão Nacional de Proteção de Dados. *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*. Obtido de Website da Comissão Nacional de Proteção de Dados: https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_d_e_teletrabalho.pdf. Acedido em: 20 de outubro de 2020.
- Contreras, O., & Rojas, I. (2015), "Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia", *Suma de Negocios*, Vol. 6 No. 13, pp. 74-83.
- Decreto-Lei n.º 10-A/2020 de 13 de março. *Diário da República n.º 52/2020, 1º Suplemento, Série I*. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 24-A/2020 de 29 de maio. *Diário da República n.º 105/2020, 1º Suplemento, Série I*. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa.
- Dhama, K., Khan, S., Tiwari, R., Sircar, S., Bhat, S., Malik, Y., . . . Rodriguez-Morales, A. (2020). Coronavirus Disease 2019 - COVID-19. *Clinical Microbiology Reviews*, Vol. 33 No. 4, e00028-20.
- EUR-Lex: Access to European Union Law. *Teleworking*. Obtido de Website da EUR-Lex: Access to European Union Law: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=legisum:c10131>. Acedido em: 31 de outubro de 2020.
- European Social Partners. (2006). *Implementation of the European Framework Report*. Bruxelas.
- European Trade Union Confederation. (2003). *Telework – EUTC interpretation guide*. Bruxelas.
- Franco, N. (2015), "Law & Economics - Interaction of Knowledge", *Re(Pensando) Direito*, Vol. 9, pp. 81-118.

- Giovanis, E. (2018), "The relationship between teleworking, traffic and air pollution", *Atmospheric Pollution Research*, Vol. 9, pp. 1-14.
- Groen, B., Triest, S., Coers, M., & Wtenweerde, N. (2018), "Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls", *European Management Journal*, Vol. 36, pp. 727-735.
- Guerra, A. (2013), "O Regime Especial do Teletrabalho - As Implicações nas Relações Laborais (Dissertação de Mestrado)", Faculdade de Direito - Universidade Católica Portuguesa.
- Junior, I., & Silva, J. (2015), "Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho", *Direitos Fundamentais Sociais*, Vol. 16 No. 2, pp. 29-56.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010), "Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work", *Human Relations*, Vol. 63 No. 1, pp. 83-106.
- Kossek, E. (2016), "Managing work-life boundaries in the digital age", *Organizational Dynamics*, Vol. 45, pp. 258-270.
- Lari, A. (2012), "Telework/Workforce flexibility to reduce congestion and environmental degradation?", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 48, pp. 712-721.
- Laros, J. (2012), "O Uso da Análise Fatorial: Algumas Diretrizes para Pesquisadores", em *Análise fatorial para pesquisadores*, LabPAM Saber e Tecnologia, Brasília, pp. 163-193.
- Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. *Diário da República n.º 30/2009, Série I*. Assembleia da República. Lisboa.
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho. *Diário da República n.º 117/2014, Série I*. Assembleia da República. Lisboa.
- Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro. *Diário da República n.º 250/2007, 1º Suplemento, Série I*. Assembleia da República. Lisboa.
- O'Brien, W., & Aliabadi, F. (2020), "Does telecommuting save energy? A critical review of quantitative studies and their research methods", *Energy & Buildings*, Vol. 225.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students - 8th Edition*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Silva-C, A., Montoya, I., & Valencia, J. (2019), "The attitude of managers toward telework, why is it so difficult to adopt it in organizations?" *Technology in Society*, Vol. 59.
- Singh, H., Couch, D., & Yap, K. (2020). Mobile Health Apps That Help With COVID-19 Management: Scoping Review. *JMIR Nursing*, Vol. 3 No. 1, e20596.
- Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H., & Polakova, M. (2016), "How to Achieve Sustainable Efficiency with Teleworkers: Leadership Model in Telework", em *5th International Conference on Leadership, Technology, Innovation And Business Management*, Turquia, 2015, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, pp. 33-41.
- Yu, R., Burke, M., & Raad, N. (2019), "Exploring impact of future flexible working model evolution on urban environment, economy and planning", *Journal of Urban Management*, Vol. 8, pp. 447-457.
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A., Shuai, B., & Gao, J. (2020), "A work-life conflict perspective on telework", *Transportation Research Part A*, Vol. 141, pp. 51-68.

Anexo A - Itens relativos à caracterização da amostra presentes no questionário.

Variável	Tipologia
Género	Feminino
	Masculino
Idade	18 – 25 anos
	26 – 35 anos
	36 – 45 anos
	46 – 55 anos
	56 – 65 anos
Habilitações Académicas	Ensino Básico
	Ensino Secundário
	Licenciatura/Bacharelato
	Mestrado
	Doutoramento
Setor Atividade	Público
	Privado
Experiência em Teletrabalho Recente	Sim
	Não
Experiência em Teletrabalho	
Teletrabalho aquando Estado de Emergência	Sim
	Não
Alteração Teletrabalho devido à Pandemia	Sim
	Não
Responsável Alteração	Entidade Empregadora
	Trabalhador
	Ambos
Duração Experiência em Teletrabalho	Inferior a 3 Meses
	3 – 6 Meses
	6 – 12 Meses
	24 – 36 Meses
Frequência Contato com Superior Hierárquico	Diária
	Semanal
Frequência Contato com Colegas de Trabalho	Diária
	Semanal
	Mensal
	Nunca

Anexo B - Diferentes dimensões e respetivos itens utilizados no questionário.

Dimensão	Itens
Vantagens e Condicionantes do Teletrabalho	VC1 – Possibilidade de redução de custos.
	VC2 – Aumento da produtividade.
	VC3 – Melhoria da qualidade de vida.
	VC4 – Diminuição dos níveis de stress.
	VC5 – Aumento dos sentimentos e sensações associadas ao isolamento.
	VC6 – Excessiva invasão de privacidade.
	VC7 – Diminuição de sentimento de pertença à organização.
	VC8 – Diminuição das oportunidades de progressão na carreira.
	VC9 – Tratamento desigual comparativamente com os demais trabalhadores.
	VC10 – Redução das ações de formação.
TIC no Local de Trabalho	TIC1 – As tecnologias existentes facilitam a comunicação com os teletrabalhadores.
	TIC2 – As tecnologias existentes permitem a recolha de informação acerca do meu trabalho.
	TIC3 – São estabelecidas regras de utilização das tecnologias existentes na organização.
	TIC4 – As tecnologias utilizadas estão ajustadas às necessidades do teletrabalho.
	TIC5 – O meu supervisor controla o meu desempenho através dos resultados do trabalho.
	TIC6 – O meu supervisor controla o meu desempenho com recurso a software específico.
	TIC7 – Sinto um controlo intenso no desempenho do meu trabalho.
Poderes do Empregador	PE1 – O empregador determina o modo como o trabalho é prestado.
	PE2 – O empregador delimita as tarefas dos trabalhadores.
	PE3 – O empregador define o horário de trabalho.
	PE4 – O empregador controla a forma como os trabalhadores cumprem as instruções e as ordens fornecidas.
	PE5 – O empregador inspeciona a prestação do trabalho.
	PE6 – O empregador procede à aplicação de sanções disciplinares a quem infringe as normas da empresa.
	PE7 – O empregador identifica a pessoa que devo contactar em relação à prestação do meu trabalho.
	PE8 – O empregador controla o cumprimento do meu horário de trabalho.
Relação entre o Trabalhador e a Chefia	RTC1 – Necessito de supervisão constante para executar o meu trabalho.
	RTC2 – Necessito de contato sistemático com os meus colegas de trabalho.
	RTC3 – Existe um espírito de colaboração entre os trabalhadores da minha equipa.
	RTC4 – Prevalece o trabalho individual em detrimento do trabalho de equipa.
	RTC5 – Comunico frequentemente com o meu supervisor através das tecnologias.
	RTC6 – Comunico frequentemente com os meus colegas de trabalho com recurso às tecnologias.
	RTC7 – A comunicação com a chefia é eficaz.
Conciliação Vida Profissional e Pessoal	CVPP1 – Possibilita-se a flexibilização do horário de trabalho.
	CVPP2 – A organização do trabalho é mais eficiente quando efetuada pelo trabalhador.
	CVPP3 – Existe a possibilidade de melhor conciliação entre a vida profissional e familiar.
	CVPP4 – Existe dificuldade por parte do trabalhador em terminar o seu dia de trabalho.
	CVPP5 – Existe a tendência para a disponibilidade excessiva do trabalhador.