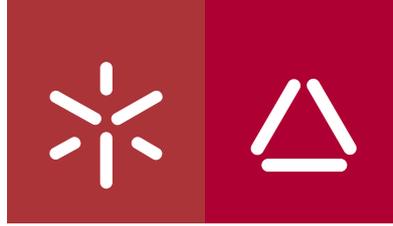




Universidade do Minho
Instituto de Ciências Sociais

David Vieira Faria

**Teletrabalho em tempos de pandemia
COVID-19: Experiências e expectativas
no regresso ao trabalho**



Universidade do Minho
Instituto de Ciências Sociais

David Vieira Faria

**Teletrabalho em tempos de pandemia
COVID-19: Experiências e expectativas
no regresso ao trabalho**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Sociologia
Área de Especialização em Organizações e Trabalho

Trabalho efetuado sob a orientação da
Professora Doutora Ana Paula Marques

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-SemDerivações
CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Agradecimentos

Esta dissertação de mestrado não seria possível sem o contributo e incentivo de várias pessoas.

Em primeiro lugar quero agradecer à Prof. Dra. Ana Paula Marques, pela oportunidade em aprofundar um tema que lhe é próximo e do qual tenho particular interesse. Agradeço ainda o seu contributo, as indicações e sugestões, sempre pertinentes e assertivas, que não só orientaram e deram corpo a presente dissertação como ainda me motivaram nos momentos nos momentos mais difíceis.

Agradeço aos meus pais, pelo apoio incondicional que me deram não só para com a realização desta dissertação, mas também ao longo de todo o meu percurso académico e pessoal, incentivando-me e tornando isto possível.

Aos meus amigos pela presença, pela confiança e pelo incentivo que me deram ao longo não só de todo o percurso académico como também pessoal.

Agradeço, ainda, à Patrícia e à Joana por participarem e contribuírem na reformulação do questionário sem desmerecer o vosso companheirismo, apoio e ânimo que me deram em prosseguir com este trabalho.

Finalmente, agradeço a todas as pessoas que participaram nesta dissertação do qual sem elas, seria impossível.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Resumo: Teletrabalho em tempos de pandemia Covid-19: Experiências e expectativas no regresso ao trabalho

Decorridos estes dois últimos anos, são inegáveis as mudanças que a pandemia suscitou no trabalho e nas relações laborais. A presente dissertação procurou analisar os efeitos do teletrabalho e apurar a intensidade com que os mesmos se reproduzem na saúde física e mental, na (in)satisfação profissional e na conciliação entre trabalho e vida familiar, procurando-se, ainda, apurar e captar as diferenças entre os diferentes regimes de teletrabalho, isto é, entre o regime de teletrabalho exclusivo e entre o regime de teletrabalho híbrido. Para além disto, procurou-se perceber se o teletrabalho correspondeu às expectativas dos teletrabalhadores, assim como averiguar quais os valores e expectativas predominantes para com o (tele)trabalho.

Se o desempenho de uma atividade profissional possuía, outrora, um carácter manifestamente presencial esta, fruto das imposições sanitárias decorrentes da Covid-19, adquire, a partir de então, uma feição digital. O trabalho sofre um processo de segmentação e reconfiguração, no qual o teletrabalho se assume como um modelo alternativo transportando consigo novas oportunidades e desafios que importa problematizar. Desde os efeitos na saúde física e mental, à (in)satisfação profissional bem como aos desafios perante a conciliação entre vida pessoal/profissional, os contributos teóricos e as evidências empíricas disponíveis sobre o teletrabalho não reúnem unanimidade. Perante a incerteza que esta modalidade suscita, bem como os efeitos decorrentes que a mesma transporta, a presente dissertação procura, de entre as várias investigações existentes sobre o tema, contribuir para o debate e aprofundamento do teletrabalho, problematizando os seus efeitos.

Em termos metodológicos, esta dissertação segue o desenho de pesquisa quantitativo, suportada na reformulação do inquérito por questionário utilizado, em 2020, no projeto “Regresso ao trabalho pós COVID-19: (Re)centramento de valores?”, sob coordenação de Ana Paula Marques. Tendo sido possível replicar aquele questionário reformulado em 2022, os resultados apontam que, apesar das mudanças que, à partida, a pandemia suscitou no mercado de trabalho, quer nas relações laborais quer, ainda, quanto às expectativas futuras para o futuro, os resultados desta dissertação indicam que os (tele)trabalhadores não consideram que a pandemia tenha tido efeitos na sua saúde física e mental, na conciliação entre vida profissional e vida familiar e, ainda, na (in)satisfação laboral, salvaguardando-se, todavia, especificidades decorrentes de variáveis sociodemográficas como sexo, faixa etária, estado civil e composição do agregado familiar.

Palavras-chave: Covid-19; Expectativas; Experiências; Pandemia; Teletrabalho.

Abstract: Telework in times of the Covid-19 pandemic: Experiences and expectations on returning to work

After these last two years, the changes that the pandemic brought about at work and in labor relations are undeniable. This dissertation sought to analyze the effects of teleworking and determine the intensity with which these effects are reproduced on physical and mental health, professional (dis)satisfaction and the conciliation between work and family life, also seeking to determine and capture the differences between the different teleworking regimes, that is, between the exclusive teleworking regime and between the hybrid teleworking regime. In addition, we sought to understand whether teleworking corresponded to the expectations of teleworkers, as well as to find out what the predominant values and expectations were regarding (tele)working.

If the performance of a professional activity had, in the past, a manifestly face-to-face character, this one, as a result of the health impositions resulting from Covid-19, acquires, from then on, a digital feature. Work undergoes a process of segmentation and reconfiguration, in which telework is assumed as an alternative model, carrying with it new opportunities and challenges that need to be problematized. From the effects on physical and mental health, to professional (dis)satisfaction as well as the challenges faced with reconciling personal/professional life, the theoretical contributions and empirical evidence available on telework do not meet unanimity. Faced with the uncertainty that this modality raises, as well as the resulting effects that it carries, this dissertation seeks, among the various existing investigations on the subject, to contribute to the debate and deepening of teleworking, problematizing its effects.

In methodological terms, this dissertation follows the quantitative research design, supported by the reformulation of the questionnaire survey used, in 2020, in the project “Return to work after COVID-19: (Re)centering of values?”, coordinated by Ana Paula Marques. As it was possible to replicate that reformulated questionnaire in 2022, the results indicate that, despite the changes that, from the outset, the pandemic brought about in the labor market, both in labor relations and also in terms of future expectations for the future, the results of this dissertation indicate that (tele)workers do not consider that the pandemic has had effects either on their physical and mental health, or on the conciliation between professional and family life, and on job (dis)satisfaction, safeguarding, however, some specificities along with both the dimensions under analysis and also according to gender, age group, marital status as well as the composition of the household.

Keywords: Covid-19; Expectations; Experiences; Pandemic; Telework.

Índice

INTRODUÇÃO	1
Capítulo 1- Origem, evolução e a reconfiguração do (tele)trabalho	3
Capítulo 2- Teletrabalho, enquanto novo <i>modus operandi</i>	7
2.1- Teletrabalho e os principais contributos teóricos.....	7
2.2. Reformulação e contestação do modelo laboral pós-pandémico	10
2.3. Avanços políticos e enquadramento jurídico do teletrabalho	11
Capítulo 3- Potencialidades, obstáculos e efeitos do teletrabalho	14
3.1- Saúde física e mental	16
3.2- (In)satisfação laboral	19
3.3- Conciliação entre vida pessoal vs vida profissional	22
Capítulo 4- Modelo híbrido, enquanto modalidade emergente	24
Capítulo 5- Metodologia	26
5.1- Objetivos de investigação e justificação metodológica.....	26
5.2- Metodologia e técnicas de recolha e tratamento de dados.....	27
5.3- Perfil sociodemográfico dos inquiridos em T.E e T.H.	28
Capítulo 6- Trabalhadores em regime de teletrabalho e híbrido: Experiências e expectativas no regresso ao trabalho	30
6.1- Perceções dos teletrabalhadores perante o teletrabalho	30
6.2. Regresso ao trabalho presencial	37
6.3. Razões para o regresso ao trabalho presencial.....	39
6.4. Receios, dos (tele)trabalhadores, face ao futuro próximo	43
6.5. Atitudes e valores face ao trabalho, antes e depois da COVID-19	45
6.6. Exigências/desejos face a um futuro trabalho	51
6.7. Bem-estar subjetivo	53
Considerações Finais	58
Bibliografia	61
Anexos	67

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1–Situação face ao mercado de trabalho em tempos pós-pandémicos.....	28
Tabela 2-Posição dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), face ao teletrabalho e a conciliação entre vida profissional e vida familiar (em %)	34
Tabela 3- Posição dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), face ao teletrabalho e a conciliação entre vida profissional e vida familiar (em %)	34
Tabela 4- Posição dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), face ao teletrabalho e ao impacto na saúde física/mental (em %)	34
Tabela 5- Posição dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), face ao teletrabalho e ao impacto na saúde física/mental (em %)	35
Tabela 6- Posição dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), face ao teletrabalho e insatisfação laboral (em %)	35
Tabela 7- Posição dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), face ao teletrabalho e insatisfação laboral (em %)	36
Tabela 8- Posição dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), face ao teletrabalho e flexibilidade bem como potencial continuidade de teletrabalho (em %)	36
Tabela 9- Posição dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), face ao teletrabalho e flexibilidade bem como potencial continuidade de teletrabalho (em %).....	36
Tabela 10- Grau de importância, por modalidade de teletrabalho, face ao regresso ao trabalho presencial (em %)	37
Tabela 11- Razões, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), para regressão ao trabalho presencial (em %)	40
Tabela 12- Razões, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), para regressão ao trabalho presencial (em %)	40
Tabela 13- Receios, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), face ao futuro próximo (em %)......	43
Tabela 14- Receios, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), face ao futuro próximo (em %)......	43
Tabela 15- Perceções, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %)	45
Tabela 16- Perceções, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %)	45
Tabela 17- Perceções, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %)......	46

Tabela 18- Percepções, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %)	46
Tabela 19- Percepções, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %)	47
Tabela 20- Percepções, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %)	47
Tabela 21- Percepções, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %).....	48
Tabela 22- Percepções, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %).....	48
Tabela 23- Posição dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (em %)	52
Tabela 24- Posição dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (em %)	52
Tabela 25-Posicionamento, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), relativos ao bem-estar (em %).....	54
Tabela 26- Posicionamento, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), relativos ao bem-estar (em %).....	54
Tabela 27-Posicionamento, por modalidade de teletrabalho, face à satisfação da vida em geral e satisfação com o nível de vida atual, respetivamente (em %)	56
Tabela 28- Grau de felicidade.....	56

ABREVIATURAS E ACRONÍMOS

OIT: Organização Internacional do Trabalho

DGERT: Direção Geral do Emprego e Relações de Trabalho

EU-OSHA: European Agency for Safety & Health at Work- Agência europeia para a segurança e saúde no trabalho

OMS: Organização Mundial da Saúde

MTSS: Ministério do Trabalho e da Segurança Social

INTRODUÇÃO

A presente dissertação de mestrado procura estudar os efeitos do teletrabalho na saúde física e mental, a (in)satisfação profissional que esta potencia assim como os desafios entre a conciliação entre vida profissional e vida pessoal. Procurou-se apurar e aprofundar os conhecimentos sobre os efeitos da pandemia e dos sucessivos confinamentos no trabalho, quer pela familiaridade teórica para com a área desta especialização, quer pela pertinência dos seus resultados que permitem compreender as mudanças na relação com o trabalho. Por acréscimo, procurou-se compreender quais as implicações, os desafios e as expectativas que os teletrabalhadores tem no regresso ao trabalho pós-pandemia.

Face às reconfigurações que a pandemia suscitou no mercado de trabalho, o teletrabalho assumiu-se como uma alternativa viável perante as recomendações dogmáticas de afastamento social. Importa, assim, problematizar e analisar os seus efeitos, bem como os desafios que esta mudança acarretou quer na saúde física e mental dos envolvidos, quer na relação para com o trabalho expressa na (in)satisfação laboral quer, ainda, na conciliação entre vida pessoal e profissional. Por outro lado, procura-se analisar o bem-estar subjetivo dos teletrabalhadores, assim como os seus desejos, as suas preocupações, as expectativas futuras e recetividade/resistência dos mesmos aos novos modelos de organização do trabalho.

A escolha deste tema está relacionada com o estudo posterior que lhe deu origem, intitulado “Regresso ao trabalho pós COVID-19: (Re)centramento de valores?”, sob coordenação de Ana Paula Marques, e assume-se de especial relevância teórica dado que nos permite contextualizar e acompanhar as mudanças para com o trabalho, assim como os valores para com o mesmo.

A presente dissertação encontra-se estruturada em cinco capítulos. O primeiro diz respeito à origem do trabalho propriamente dito, abordando a evolução do mesmo até a contemporaneidade concluindo no processo de segmentação e reconfiguração do mercado de trabalho que a pandemia potenciou.

O segundo capítulo aborda o teletrabalho, problematizando e apresentando as várias definições e tipologias existentes sobre o mesmo seguido de um enquadramento político-jurídico, bem como os novos avanços legislativos que o mesmo sofreu.

O terceiro capítulo aborda, sucintamente, as potencialidades, os obstáculos e os efeitos do teletrabalho na saúde física e mental, na (in)satisfação laboral e, por último, na conciliação entre vida

pessoal e profissional. No quarto capítulo é apresentado a modalidade de teletrabalho híbrido, enquanto modalidade emergente perante o regresso ao mercado de trabalho pós-pandémico.

No capítulo 5 é apresentada a metodologia e a justificação metodológica que a sustenta seguida da apresentação dos objetivos de investigação e das técnicas de recolha e tratamento de dados utilizadas. De seguida, é apresentado o perfil sociodemográfico dos inquiridos.

No capítulo 6, são apresentadas e discutidas as perceções que o teletrabalhador detém sobre o teletrabalho e como os mesmos se posicionam perante o regresso ao trabalho presencial e quais as razões que o justificam e os receios que tal transporta. De seguida, é feito um levantamento das atitudes e valores face ao trabalho, antes e depois da COVID-19, acompanhada pela discussão dos posicionamentos assim como das mudanças que a mesma acarretou. Por último, são discutidas, ainda, as exigências/desejos face a um futuro trabalho bem como captadas as perceções dos inquiridos relativamente ao seu bem-estar.

Capítulo 1- Origem, evolução e a reconfiguração do (tele)trabalho

Se a origem e significado do termo trabalho, conforme refere Marques (2006), deriva do latim de *tripaliare* "(...)" que pressuponha torturar com o *tripaliu*, que resulta da palavra *tripalis*, derivada de *tres + palus*, ou seja, um instrumento de tortura constituído por três paus" (p.6) atualmente, o trabalho é valorizado e visto como uma atividade dignificadora da vida humana, atribuidora de sentido e de identidade.

Conhecida a origem do termo importa, desde logo, conhecer a evolução do conceito, bem como as representações coletivas que este registou. Salienta-se, conforme nos indica Cabral (2017, p.9), a função que o trabalho detinha inicialmente assente no tribalismo no qual "(...)" era a partir da relação homem, natureza e ferramentas que o ser humano obtinha os recursos necessários para a sua subsistência", ou seja, o trabalho detinha um cariz de subsistência. Este modelo foi substituído na antiguidade pela escravatura no qual "(...)" o homem passa a explorar o seu semelhante (...)" (ibidem) seguindo-se as relações de vassalagem no qual "(...)" a produtividade dependia do ritmo e da habilidade do artesão, que ainda era senhor do seu tempo e determinava quando trabalhar ou descansar." (ibidem). Face à revolução industrial e aos avanços tecnológicos que esta permitiu, o modelo anterior é substituído, embora de forma embrionária, pelo modo de produção capitalista assente nos princípios tayloristas e fordistas que conhece, a partir de então, vários aperfeiçoamentos que conduziram ao modelo atual, intitulado por Indústria 4.0 ou a quarta revolução industrial.

Desde um modelo de subsistência ao atual modelo de organização do trabalho, importa salientar o Toyotismo pelo seu pioneirismo, assim como pelos princípios que o pautam no qual se salienta a flexibilização. De forma sucinta, assiste-se à flexibilização da produção, da oferta e da procura, o mercado de trabalho e as relações laborais e, por conseguinte, as relações sociais tornam-se flexíveis e "líquidas". Conforme nos indica Ricardo Antunes (2000, p.37), "(...)" entre tantas destruições de forças produtivas, da natureza e do meio ambiente, há também, em escala mundial, uma ação destrutiva contra a força humana de trabalho que encontra-se hoje na condição de precarizada ou excluída."

"Trata-se, portanto, de uma aguda destrutividade, que no fundo é a expressão mais profunda da crise estrutural que assola a (des)sociabilização contemporânea: destrói-se força humana que trabalha; destroem-se os direitos sociais; brutalizam-se enormes contingentes de homens e mulheres que vivem do trabalho; torna-se predatória a relação produção/natureza, criando-se uma monumental "sociedade do descartável" (...)" (Antunes, 2000, p. 38)

Conforme nos indica Antunes&Praun (2015, p,408), importa ter presente o contexto político, económico e social bem como "as transformações ocorridas no capitalismo desde as últimas três

décadas do século XX(...)" que conduziram, irreversivelmente, ao desgaste dos modelos tradicionais taylorista/fordista potenciando, em última instância, a emergência do neoliberalismo, cujo modelo prima pela flexibilização expresso, quer no "(...) crescente processo de individualização do trabalho e a rutura do tecido de solidariedade antes presente entre os trabalhadores" (Ibidem) quer pelo sucessivo enfraquecimento "(...) da capacidade do acionamento das estratégias coletivas de defesa entre os trabalhadores que se encontra na base do aumento dos processos de adoecimento psíquico" (Ibidem). Assistimos, assim, a "(...) uma mudança no caráter do trabalho, o qual teria perdido centralidade social, uma vez que não consegue mais oferecer o eixo seguro para fixar autodefinições, identidades e projetos de vida." (Ibidem).

Apresentada a evolução, as percepções e representações dominantes histórica e socialmente sobre o trabalho, facilmente reconhecemos que este é suscetível de mudança e de reformulação. Conforme nos indica Schwartz (1996) se o trabalho detinha, essencialmente, um estatuto de mercadoria este é crescentemente contestado e passa, a partir de então, a ter valor e a abranger um conjunto de fatores para além dos de cariz económico-productivo. O trabalho assume-se como "(...) produtor ou matriz do "laço social" (Schwartz, 1996, p. 4), dado que integra o indivíduo "(...) numa entidade económico-institucional (...)" (Ibidem) que se revela, todavia, diversa e digna de problematização graças à pluralidade das relações laborais existentes num contexto de perda da centralidade do trabalho na contemporaneidade. Todavia, é seguro afirmar que o trabalho permanece, apesar da contestação e reformulação que foi alvo, como relevante dado que "(...) influencia todos os aspetos da vida de uma pessoa, pois tem papel ativo na construção da identidade e da vida em sociedade (...)." (Fonseca & Pérez-Nebra, 2012, p. 2) assim como "(...) têm importância fundamental na moldagem de valores, atitudes e comportamentos dos atores sociais, pelo que constitui, além da família e da escola, um espaço de socialização e de aprendizagem importantes." (Marques, 2006, p.8).

Para além do papel que o trabalho assume na contemporaneidade importa salientar, conforme refere Marques (2006) "(...) as profundas alterações no trabalho ao nível da sua prática, estatuto e natureza de relações com a empresa, que pressupõem novos ritmos de trabalho, novas organizações e valores sociais." (p.8). Para além das delimitações que o trabalho possui relativas "aos aspetos quantificáveis (e.g. nível salarial, rendimento, grau de destreza intelectual/manual) como também aspetos não materiais e não quantificáveis (e.g. autorrealização profissional, prestígio e *status*, atitudes e representações simbólicas)" (p.5) importa ter presente o contexto macrossocial no qual este ocorre, que prima pela flexibilidade, fluidez e pela abundância e circulação da informação personificando o que

Bell (1973) intitula como a sociedade da informação. Conforme nos indica Werthein (2000), a informação é objeto de mercantilização e é transformada em matéria-prima e a sociedade que integramos passa, então, a ser designada como sociedade de informação permitindo o fortalecimento e a consolidação de “Um mundo desterritorializado, onde não existem barreiras de tempo e de espaço para que as pessoas se comuniquem” (Coutinho & Lisbôa, 2011, p. 1). Interligado à sociedade da informação encontra-se a digitalização da economia que se assume, conforme refere Roquelaure (2021) como “(...) um fenómeno complexo e multifacetado (...)” (p.2) que potencia a emergência “(...) de novas formas de organização do trabalho e novas formas de trabalhar (...)”(Ibidem) entre os quais se destaca o teletrabalho. Associado, quer à sociedade de informação bem como à digitalização da economia que se fortalece, importa ter presente a pandemia dado que mesma representou uma oportunidade de reflexão sobre o trabalho, em todas as suas dimensões.

Neste contexto de profundas transformações impulsionadas, em parte, pela pandemia foram promulgadas um conjunto de “(...) medidas de forte restrição de direitos e liberdades, em especial no que respeita aos direitos de circulação e às liberdades económicas, procurando assim prevenir a transmissão do vírus.” (Decreto Lei n.º 14-A/2020, 2020, p. 1). De entre as medidas promulgadas é “(...) estabelecido um regime excecional e transitório (...) no âmbito das relações laborais” (ibidem) assim como foi determinando a obrigatoriedade da organização defasada de horários, da alteração do horário de trabalho e, por último, do teletrabalho “(...) sempre que a natureza da atividade o permita.” (Decreto-Lei n.º 79-A/2020, 2020, p. 1). Todavia, se inicialmente o teletrabalho era recomendado/imposto pelo contexto pandémico, este assume-se como uma alternativa viável aos modelos tradicionais de organização do trabalho. Desta forma, podemos afirmar que:

“A pandemia veio alterar significativamente a situação do mercado de trabalho (...) transformando as tendências do mercado (...) ao mesmo tempo que expôs um conjunto de fragilidades estruturais da economia e do mercado de emprego nacionais.” (MTSS, 2021, p. 30)

Ou seja, a pandemia potenciou uma profunda reconfiguração do mercado de trabalho que adquire, a partir de então, uma nova tipologia. Conforme nos indica o relatório do Fórum Económico Mundial, intitulado *The future of Jobs Report* (2020), a pandemia possibilitou a segmentação dos trabalhadores em três categorias: a primeira engloba os considerados trabalhadores essenciais, tais como os prestadores de cuidados de saúde, os operadores de supermercados e os estafetas. De seguida, menciona-se os trabalhadores remotos que, inerente à atividade laboral que desempenham, lhes é

permitido manter o seu posto de trabalho. Por último, mencionam-se os trabalhadores deslocados que, fruto da pandemia e das medidas impostas assim como da tipologia dos trabalhos que desempenhavam perderam, temporária ou definitivamente, os seus empregos. De entre a tipologia mencionada, o trabalho a partir de casa, de entre o qual o teletrabalho se inclui, apresenta várias categorias. Conforme nos indica o relatório da OIT, intitulado *Working from home: from invisibility to decent work (2021)*, o trabalho a partir de casa pode ser classificado em três categorias: a primeira diz respeito ao “*industrial home work* que é amplamente definido para incluir toda a produção de bens realizada por trabalhadores domésticos para os mercados locais e internacionais.” (p.25). De seguida, menciona-se o:

“(...) trabalho domiciliar em plataforma digital, que se refere às tarefas do setor de serviços realizadas por crowdworkers de acordo com as especificações do empregador ou do intermediário, em situações em que os trabalhadores não tenham autonomia e independência econômica para serem considerados trabalhadores independentes na legislação nacional.” (ibidem).

Por último, menciona-se o teletrabalho em que de entre os modelos apresentados de trabalho a partir de casa, o mesmo apresenta-se e afirma-se como a modalidade mais requerida dado que ia de encontro às necessidades pandémicas. Importa, ainda, ter presente que a pandemia, para além de acelerar “(...) algumas das alterações que já se vinham a fazer sentir ao nível dos processos de transição digital.” (MTSS, 2021, p. 19), enfatizou a dimensão física do trabalho e a sua natureza, por vezes, desnecessária, estimulando, assim, um conjunto de “(...) mudanças nos modelos de negócio e no comportamento do consumidor (...)” (McKinsey Global Institute, 2021, p. 4).

Capítulo 2-Teletrabalho, enquanto novo *modus operandi*

2.1-Teletrabalho e os principais contributos teóricos

Amplamente debatido e controverso, o teletrabalho assume-se, atualmente, com um fenómeno digno de estudo e de problematização. Se esta modalidade de trabalho se massificou, quer pelo processo de digitalização da economia em curso, quer pelo contexto pandémico que o potenciou importa, desde logo, destacar a sua origem. Inicialmente apelidado de trabalho à distância, o teletrabalho surge nos anos 50 do séc. XX, graças ao contributo de Norbert Wiener que nos “(...) dá o exemplo hipotético de um arquiteto que, vivendo na europa, poderia supervisionar, à distância, a construção de um prédio nos EUA, utilizando a comunicação por fac-simile” (Sobreira, 2001, p. 16). De entre os contributos, destaca-se o caso paradigmático de Jack Nilles, que, confrontado com o trânsito numa das suas deslocações diárias, questionou uma possível forma de diminuir a afluência de pessoas aos seus locais de trabalho. Desta forma, surgiu a “(...) ideia de trazer o trabalho até ao trabalhador (...) ao invés de levar o trabalhador ao local de trabalho na empresa.” (Rodrigues, 2011, p. 27).

De entre os múltiplos estudos existentes sobre o tema importa salientar a realidade em que esta se concretiza. Conforme refere Correia (2021, p.32) tendo como ponto de partida o tecido económico-empresarial português “(...) essencialmente constituído por pequenas e médias empresas (PMEs), largamente associadas a empresas com um perfil mais clássico, burocrático e hierárquico” e o sucessivo esforço na medida de acompanhar as novas modalidades emergentes, no qual o teletrabalho se insere, “(...) as mudanças no tecido empresarial português tendem a ser apontadas como lentas e restritivas.” (Ibidem). Desta forma, “(...) o teletrabalho tem sido aplicado em Portugal de forma informal, não-estruturada e apenas em casos pontuais e em sectores restritos (área da informática e comercial (...))” (Ibidem) salientando-se “(...) como principal barreira a própria resistência dos gestores, devido à dificuldade manifestada em controlar e supervisionar os teletrabalhadores.” (Ibidem)

Para além do estudo supramencionado, destaca-se a tese de mestrado de Araújo (1998) intitulada, Para uma Problemática do Teletrabalho – A Difícil Arte de Mudar, no qual são abordados e problematizados o teletrabalho cuja “(...) delimitação do objeto de estudo obedeceu à divisão deste em três níveis de análise diferentes: o discursivo (o que se diz), o prático (o que se faz) e o representacional ou perceptivo (o que se pensa)” (p.14).

Por último, salienta-se o estudo realizado por Urze&Moniz (2003) cujo objetivo consistia em “(...) estudar as práticas e formas de teletrabalho no setor da indústria transformadora em Portugal”

(p.1) no qual de entre as conclusões alcançadas, salienta-se que “Os setores ditos tradicionais, como a indústria têxtil e a metalurgia, também podem estar sujeitas a essas novas práticas de trabalho devido à descentralização de algumas etapas da cadeia produtiva, decorrente de um contexto econômico influenciado pela globalização.” (Urze & Moniz, 2003, p. 14)

Para além dos estudos concretizados sobre o tema importa apresentar e clarificar as definições sobre o mesmo. De entre as múltiplas definições existentes sobre o teletrabalho podemos caracterizá-lo como uma “(...) forma de produção não presencial, que engloba a flexibilidade de tempo, espaço e comunicação, com vistas à competitividade e, ainda, tendo como sua base de sustentação as tecnologias de informação e de comunicação (...)” (Fonseca & Pérez-Nebra, 2012, p. 5). Ou seja, o teletrabalho caracteriza-se como:

“(...) uma modalidade de trabalho marcada pela flexibilidade na abrangência de espaço, tempo, aspetos socioeconômicos e culturais, mediada por tecnologias de informação e de comunicação que permitam a expansão das fronteiras e das possibilidades produzidas pelo trabalho convencional.” (ibidem).

Em articulação com as definições acima apresentadas, o código de trabalho português classifica o teletrabalho como sendo: “(...) a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.” (Lei n.º 7/2009, 2009, p. 66).

Dito isto, importa ter presente que “O local de trabalho é um dos espaços de socialização mais importantes ao longo da vida adulta, sendo a instituição empresa considerada um espaço privilegiado de produção e reprodução de relações sociais, assim como de sentidos simbólicos (Freire, 1993 cit.in Correia, 2021, p.93) Desta forma:

“Uma das questões recorrentes na bibliografia sobre o teletrabalho prende-se com as possíveis consequências que, a médio/longo-prazo, pode apresentar ao nível do capital social, ou seja, a nível do potencial dos indivíduos para beneficiarem e recriarem em conjunto soluções para diferentes problemas que vão surgindo.” (Correia M. , 2021, p. 110).

Relacionado à modalidade importa, primeiramente, referir que a mesma assim como o seu exercício encontram-se, desde logo, reservado a um conjunto de atividades “teletrabalháveis”, ou seja, restrito a um conjunto de atividades no qual é possível exercer (temporária ou definitivamente) a sua ocupação. Contudo, se o conceito de teletrabalho é, por força das circunstâncias, associado ao trabalho a partir de casa, este apresenta, todavia, um conjunto diverso de modalidades. Desta forma, o

teletrabalho pode variar segundo o “(...) i) local/espço de trabalho; ii) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); iii) tipo de contrato (assalariado ou independente); e iv) competências requeridas (conteúdo do trabalho)” (Marques, 2020, p. 135).

No que diz respeito ao local/espço de trabalho, o teletrabalho pode ser: efetuado a partir de casa, em “(...) escritórios-satélite, em que os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central (...)” (Ibidem). Este pode ainda ser desempenhado “(...) em telecentros, onde o trabalho é realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximo ao domicílio do trabalhador que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos.” (Ibidem). O teletrabalho pode ser desempenhado em formato “(...) móvel, nómada ou itinerante: assenta no conceito de "escritório móvel" ou "portátil", e pode ser feito a partir do hotel, da estação de serviço, do automóvel, do avião, etc.” (Serra P. , 1996, p. 13). Ainda de referir o telesserviço como outra modalidade de teletrabalho “(...) por meio das quais as empresas instalam escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do mundo com mão-de-obra mais barata” (Marques, 2020, p. 136). Por último, há quem inclua também nesta modalidade, o “(...) trabalho informal ou teletrabalho misto: arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa.” (Ibidem)

No que diz respeito ao horário de trabalho, o teletrabalho pode ser exercido quer em “A tempo inteiro: podendo o trabalhador gerir o seu tempo da forma que entender, trabalhando num ou em vários locais” (Serra P. , 1996, p. 14) quer ainda, em a tempo parcial. Por último, refere-se a situação socioprofissional, como igualmente relevante para classificar o teletrabalho, sendo este concretizável quer num formato de trabalho assalariado, quer, ainda, como trabalho independente.

Para além das características do teletrabalho apresentadas anteriormente importa mencionar algumas dimensões que o compõem, tais como: a eliminação das fronteiras espaço/ tempo e a consequente flexibilização do trabalho. No que diz respeito à eliminação das fronteiras do espaço e do tempo e à consequente flexibilização do trabalho podemos afirmar que, se esta se revela positiva, à primeira vista, na medida que permite ao trabalhador organizar o trabalho conforme os seus interesses e disponibilidade este poderá, perversamente, contribuir para intensificar o ritmo de trabalho bem como condicionar o equilíbrio entre vida pessoal/profissional uma vez que assistimos, conforme refere Costa (2021) à “(...) entrada do poder patronal na casa do trabalhador, na sua intimidade”. Salienta-se, ainda, o isolamento social que o teletrabalho pode transportar, dado que a comunicação é realizada e mediada pelo meio digital (de múltiplas e diversas formas, quer informal ou formalmente) e prima pela “(...)

prolongada falta de interações presenciais com colegas e supervisores, o que é difícil de replicar por meios virtuais.” (EU-OSHA, 2021, p. 13). Assiste-se, então, a “(...) uma redução das interações sociais no trabalho, especialmente as interações informais, com colegas ou gerentes” (EU-OSHA, 2021, p. 9) em “(...) que os teletrabalhadores não estabelecem uma relação social laboral com os seus colegas, especialmente com aqueles que trabalham no escritório (...)” (Afonso, 2021, p. 1). Importa, todavia, ter em conta o contexto no qual este ocorreu, dado que coincidiu, conforme salienta Costa (2021) com a crise sanitária “(...) vivido simultaneamente (com restrições a outras atividades no exterior), com algumas dificuldades de adaptação (sobretudo para quem nunca tinha trabalhado a partir de casa) (...)”.

Relacionado, ainda, ao teletrabalho menciona-se a (in)satisfação profissional como outra dimensão igualmente relevante dado que, se outrora esta modalidade estaria reservada a um conjunto específico de atividades profissionais, esta, fruto do contexto pandémico e das mudanças registadas por força das circunstâncias, generaliza-se a um vasto conjunto de atividades laborais, transportando consigo novas oportunidades e desafios que importa problematizar.

2.2. Reformulação e contestação do modelo laboral pós-pandémico

Neste subponto, problematiza-se a reformulação e contestação que a pandemia suscitou no mercado de trabalho expresso, por exemplo, no fenómeno intitulado como *The Great Resignation*, a seguir exposto. Conforme nos indica o relatório do Microsoft intitulado *“The Next Great Disruption Is Hybrid Work – Are We Ready?”*, a pandemia do Covid-19 revolucionou o mercado de trabalho e representou, globalmente, uma oportunidade de reflexão. O trabalho é alvo de reflexão dos quais se destaca uma das conclusões do estudo supramencionado que salienta que “(...) os funcionários estão reavaliando as prioridades, as bases- a vida inteira” (Microsoft , 2021, p. 22).

De entre os exemplos que elucidam esta nova realidade menciona-se o fenómeno intitulado como *The Great Resignation*, que ilustra o facto de as relações laborais e o mercado de trabalho se encontrarem em constante mutação. Inicialmente restrito aos Estados Unidos e a um conjunto de classes profissionais, este fenómeno caracteriza-se pelo abandono e pelos sucessivos despedimentos dos trabalhadores das respetivas empresas onde antes se encontravam. De entre as razões apontadas que explicam o fenómeno menciona-se o pagamento de salários pouco atrativos, as precárias condições de trabalho ou, em certos casos, o retorno ao trabalho presencial que seria, em determinadas situações, indesejável. Todavia, podemos afirmar que o fenómeno extravasa estas razões. Podemos avançar, a

pandemia alterou, súbita e irreversivelmente, o modelo económico e as próprias relações laborais no qual a própria “(...) vivência da pandemia está a levar muitos trabalhadores a questionar os seus objetivos e prioridades de vida, o sentido e o propósito do trabalho que desempenham, a repensar como estão a ocupar o seu tempo e a equacionar novos contextos familiares e profissionais.”¹

Ou seja, a pandemia despertou junto dos trabalhadores uma oportunidade e “(...) uma necessidade de mudar o padrão do quotidiano, procurando equilibrar as diversas esferas das suas vidas.”². Se este fenómeno encontra maior expressão nos Estados Unidos, este generaliza-se aos restantes países desenvolvidos, tais como: a Alemanha, o Reino Unido e a França, embora em menor intensidade. Já no que diz respeito à realidade portuguesa, a dimensão do mesmo é desconhecida e improvável dada a “(...) nossa realidade económica (...). Mas isto não quer dizer que o mindset dos trabalhadores também em Portugal não esteja a mudar.”³

2.3. Avanços políticos e enquadramento jurídico do teletrabalho

Se a origem do teletrabalho remete aos anos 50, a legislação sobre esta modalidade de trabalho é concretizada décadas depois. Refere-se, primeiramente, a Convenção nº177 da OIT, cujo principal objetivo consiste no “(...) combate contra a “informalidade” e a conseqüente “invisibilidade” do trabalho à distância, mediante a adoção das regras gerais das condições de trabalho a esta categoria de trabalhadores e a imposição aos Estados de algumas obrigações a este propósito.” (Gomes M. , 2020, p. 5). Perante uma crise sanitária inesperada, os governos e os organismos internacionais instituíram um conjunto de medidas restritivas que abrangem quer o estado propriamente dito, quer a sociedade civil, quer o indivíduo que passa, a partir de então, a estar condicionando, sob o lema da saúde pública. Estas medidas refletem-se em todos os parâmetros da vida humana, especialmente no trabalho e no fortalecimento de modalidades de trabalho alternativas, tais como o teletrabalho. A acompanhar estas mudanças abruptas, segundo Alain Supiot (citado em Moreira, 2019, p.18)

“(...) as novas tecnologias estão a “criar novas formas de subordinação”, o que provoca o surgimento de novos riscos, de novas formas de insegurança no emprego e de novas ameaças para os direitos dos trabalhadores defendendo-se que o trabalhador tem um direito à desconexão, entendido como o direito à vida privada do século XXI.”

¹ <https://observador.pt/opiniao/the-great-resignation-i-quit-para-alem-da-procura-de-flexibilidade/> consultado a 5 de janeiro de 2022

² <https://observador.pt/opiniao/the-great-resignation-i-quit-para-alem-da-procura-de-flexibilidade/> consultado a 5 de janeiro de 2022

³ <https://observador.pt/opiniao/the-great-resignation-i-quit-para-alem-da-procura-de-flexibilidade/> consultado a 5 de janeiro de 2022

Perante os desafios que a conversão de parte do modelo de trabalho outrora desempenhado presencialmente para um modelo de trabalho desempenhado à distância urge problematizar os seus desafios, bem como salientar, brevemente, a legislação presente sobre a mesma.

No domínio europeu, salienta-se o Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, estabelecido em 2002, que estipula a “(...) atribuição aos teletrabalhadores de proteção semelhante à dos trabalhadores que exercem a sua atividade nas instalações do empregador (...)” (DGERT, 2020, p. 3) procedendo-se à “(...) regulamentação das suas condições de trabalho, a saúde e segurança, a formação, os direitos coletivos (...)” (ibidem). Este acordo pauta-se por “(...) dois princípios solenes- o princípio da reversibilidade e o do carácter voluntário do teletrabalho” (ibidem) que são adotados, posteriormente, no código de trabalho português, em 2003, “(...) acompanhando de muito perto o Acordo Quadro Europeu, quer quanto à sua sistematização, quer quanto ao seu conteúdo, e encontra-se atualmente prevista nos arts. 165.º a 171.º do Código de Trabalho (CT) de 2009.” (Gomes, M., 2020)

Para além da igualdade de direitos acautelada “(...) o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade” (Lei n.º 7/2009 , 2009, p. 33) combatendo o “(...) isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.” (Lei n.º 7/2009 , 2009, p. 69) assim como “(...) 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”. (Lei n.º 7/2009 , 2009, p. 70)

Face ao contexto pandémico e ao reforço do teletrabalho surgem novos desafios e, por conseguinte, são elaboradas novas leis que procuram dar resposta aos mesmos. Para além das medidas que alargam o teletrabalho “(...) a pais com filhos até aos 8 anos a possibilidade de requererem o teletrabalho sem necessidade de acordo do empregador (...)”⁴ assim como se procede à “(...) comparticipação de custos decorrentes do teletrabalho (...)”⁵ é, ainda, debatido e legislado o “direito a desligar” de forma a salvaguardar o direito dos teletrabalhadores ao descanso e à vida privada. Inicial e popularmente conhecida por “direito a desligar”, esta lei passa a designar-se, fruto do intenso debate que suscitou, como “dever de abstenção de contacto”, presente na Lei n.º83/2021, no qual a mesma procura minimizar os contactos fora do horário laboral bem como as consequências nefastas que este

⁴ <https://expresso.pt/economia/2021-11-05-Deputados-approvam-novas-regras-para-o-teletrabalho-b533137c> consultado a 24 de novembro de 2021

⁵ <https://expresso.pt/economia/2021-11-05-Deputados-approvam-novas-regras-para-o-teletrabalho-b533137c> consultado a 24 de novembro de 2021

pode provocar, sendo o não cumprimento da mesma uma ação discriminatória e uma contraordenação grave punível por lei. Não obstante os esforços políticos para minimizarem o sucedido, esta peca por permitir o contacto extralaboral “(...) ressalvadas as situações de força maior” (Lei n.º 83/2021, 2021, p. 7), sendo esta sujeita à interpretação da entidade patronal, logo, subjetiva.

Apesar da sua força e autoridade legal de que dispõem urge captar as posições dos teletrabalhadores face a esta medida num contexto de regresso ao mercado de trabalho pós pandemia. Perante, ainda, o poder coercivo que a entidade patronal exerce e dispõe, (in)conscientemente, importa salientar, conforme refere Moreira (2019), a síndrome “(...) FOMO – fear of missing out, que é uma forma de ansiedade social que origina que os trabalhadores desenvolvam quase uma relação obsessiva com as comunicações profissionais.” (p.15). Por vezes interpretado como profissionalismo, este manifesta-se e “(...) faz com que os trabalhadores optem por manter-se sempre ligados devido ao receio de perderem uma oportunidade que poderá ser aproveitada por outros colegas mais disponíveis, ou até mesmo por receio de dispensa.”⁶ Conscientes quer das dinâmicas neoliberais, quer das dinâmicas psicossociais em responder aos estímulos e desejos coletivos, importa, desde logo, apurar e captar as perceções dos teletrabalhadores face aos novos desafios que esta modalidade de trabalho transposta.

⁶ <https://pt.primaverabss.com/pt/blog/direito-a-desligar/> consultado a 3 de março de 2022

Capítulo 3- Potencialidades, obstáculos e efeitos do teletrabalho

Neste capítulo serão discutidas as potencialidades e obstáculos bem, como os efeitos que o teletrabalho revela na saúde física e mental, na (in)satisfação laboral e na conciliação entre trabalho e vida familiar. Como referido anteriormente, o teletrabalho tende-se a afirmar, gradual e incontestavelmente, como um modelo alternativo e transformador. Para tal, menciona-se o Livro Verde sobre o futuro do trabalho (2021), dado que este nos identifica e contextualiza, sucintamente, as vantagens deste modelo para o teletrabalhador, que assentam na:

“(…) redução ou eliminação de tempo despendido na deslocação casa-trabalho; redução ou eliminação de despesas inerentes ao exercício de uma atividade profissional longe de casa, nomeadamente de transporte e alimentação; diminuição do stress; flexibilização do horário de trabalho e possibilidade de uma agenda mas flexível; interrupções menos recorrentes; desempenho profissional com maior autonomia; melhor conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar e maior empregabilidade, através da possibilidade de prestação de trabalho perante empregadores geograficamente distantes, e também potencial de inclusão de grupos como pessoas com deficiência.” (MTSS, 2021, p. 45).

Já do ponto de vista da entidade empregadora, o Livro Verde indica-nos que:

“ (...) as vantagens habitualmente apontadas são: diminuição de custos operacionais em instalações, energia e transportes; otimização dos espaços disponíveis; maior eficiência e produtividade relativamente ao trabalho desenvolvido pelos teletrabalhadores; aumento da motivação dos trabalhadores e menor rotatividade; aumento da base de competências; possibilidade de adoção de esquemas de gestão por objetivos ou resultados; maior flexibilização da gestão empresarial; maior resistência face a fatores externos que podem pôr em causa o regular funcionamento da unidade produtiva, tais como greves de transportes, atos de terrorismo ou calamidades naturais” (ibidem)

Para além das vantagens para ambas as partes, a sociedade beneficia também da modalidade, dado que:

“(…) o teletrabalho apresenta potencialidades por exemplo na ótica da redução das emissões de CO₂ ao diminuir a circulação entre casa e trabalho, no reequilíbrio e reforço da coesão territorial, (...) bem como criar melhores condições de flexibilidade e conciliação mais favorável de diferentes esferas da vida.” (ibidem).

Apesar das vantagens que o teletrabalho oferece importa salientar que as mesmas variam, conforme nos indica o relatório da EU-OSHA (2021), de acordo com base em diferentes fatores individuais, sociais e organizacionais tais como: “As características do trabalho e a forma como o

teletrabalho é organizado e gerido são aspetos centrais” (p.7) assim como, “(...) os traços de personalidade, as preferências individuais e a situação familiar desempenham um papel importante.” (p.7). Apesar das vantagens que o teletrabalho oferece esta modalidade também:

“(...) pode potenciar (...) desvantagens e comporta riscos específicos, nomeadamente quanto à (não) limitação do tempo de trabalho, quanto à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, quanto às condições de trabalho e de segurança e saúde, bem como ao nível da privacidade e do isolamento que tipicamente o caracteriza.” (MTSS, 2021, p. 46).

Desta forma, o teletrabalho “(...) se não for devidamente acautelado, pode isolar o trabalhador, fazer com que este não se desligue do trabalho e trabalhe mais horas do que o habitual, com acréscimo de stress e outros riscos psicossociais, (...)” (Ibidem). Por último, esta modalidade:

“(...) pode penalizar particularmente as mulheres, que tradicionalmente continuam a ser responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidados em maior proporção do que os homens, agravando as dificuldades ao nível da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.” (ibidem)

Problematizadas as potencialidades e os obstáculos do teletrabalho importa destacar os efeitos que esta atividade gera na saúde física e mental dos envolvidos, analisando (in) a satisfação para com esta modalidade, bem como a conciliação com a vida familiar que ora permite ora condiciona.

3.1-Saúde física e mental

Amplamente debatido e impulsionado pelo contexto pandémico, a saúde tem reforçado a sua importância na vida humana e na consciência individual e coletiva. Não obstante os riscos que o trabalho, tradicionalmente, transporta urge problematizar os mesmos no contexto do teletrabalho.

Conforme a EU-OSHA (2021, p.7) salientou, no relatório intitulado *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications*: “As novas formas de trabalho e digitalização irão reforçar as mudanças atuais nos padrões de exposição a riscos no local de trabalho, aumentando o número de trabalhadores (...) expostos a fatores psicossociais (...)” no qual o teletrabalho se inclui. Desta forma, se o trabalhador tradicionalmente definido enfrenta um conjunto de riscos físicos e psicossociais, os teletrabalhadores “(...) podem enfrentar riscos acrescidos em relação ao ambiente físico (...) porque os ambientes domésticos muitas vezes não atendem aos mesmos padrões de segurança e saúde ocupacional dos locais de trabalho tradicionais” (Ibidem).

Conforme referem Antunes & Paun (2015, p.423), “As mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas resultaram na constituição de um exército de trabalhadores mutilados, lesionados, adoecidos física e mentalmente, muitos deles incapacitados de forma definitiva para o trabalho”. Como razões apontadas perante a modalidade de teletrabalho, enquanto comprometedor da saúde física/mental, que explicam o sucedido menciona-se: a flexibilização dos horários, bem como o “(...) sedentarismo, a diminuição da exposição à luz natural e a utilização excessiva dos ecrãs dos dispositivos eletrónicos, principalmente durante o período noturno (...)” (Afonso, 2021, p. 1) que, favorecidas pela autonomia que o teletrabalho oferece, potenciam e agravam os riscos à saúde física e mental dos envolvidos.

Se os efeitos se manifestam, à partida, no domínio físico estes revelar-se-iam, posteriormente, os seus efeitos na saúde mental. De entre os efeitos destacados pela literatura menciona-se o isolamento, como um dos principais efeitos que o teletrabalho pode transportar. Para tal, podemos definir isolamento social como “(...) um estado de espírito ou crença de que se está fora de contato com os outros no local de trabalho (...)” (Golden et al., 2008, p. 1) que se manifesta, virtualmente no qual “Os teletrabalhadores em tempo integral tendem a desenvolver um senso de individualismo e um forte sentimento de desconexão social do pessoal do escritório (...)” (EU-OSHA, 2021, p. 13). A comunicação em contexto de teletrabalho é, assim, prejudicada quer pela “(...) prolongada falta de interações presenciais com colegas e supervisores, o que é difícil de replicar por meios virtuais.” (ibidem) quer, conforme refere

Costa (2021) pela “(...) multiplicidade de novas ferramentas informáticas (...)” existentes, quer, ainda, pela “(...) quantidade de novas informações e de novas tarefas a executar em plataformas muitas vezes previamente desconhecidas (...)” (ibidem).

Conforme refere Correia (2021, p.24), o teletrabalho contribui para a “(...) fragmentação do trabalho e, conseqüentemente, a uma ‘fragmentação dos espaços de socialização gregária, que muitas vezes constituem uma das principais fontes de energia pessoal e de consolidação de um sentido de propósito (...)”. O isolamento resultaria assim, da “(...) exclusão da comunicação formal e informal e das trocas de informações no local de trabalho e da redução do acesso ao apoio social e emocional de supervisores e colegas.” (EU-OSHA, 2021, p. 12). Associado ao isolamento que o teletrabalho potencia importa ter presente as características que compõem a contemporaneidade, problematizadas quer por Bauman (1999) expresso na máxima da modernidade líquida, quer ainda, pelo contributo de Sennet (1999) expressa na ênfase que o sociólogo concede à flexibilidade que não se limita ao processo produtivo, mas também ao carácter e personalidade humana propriamente dita. Desta forma, o isolamento que o teletrabalho potencia não surge desvinculado do *status quo* dado que o mesmo o reforçá-lo-ia.

Se a hiperconectividade que as TIC's poderiam potenciar assistimos, todavia, “(...) a uma redução das interações sociais no trabalho, especialmente as interações informais, com colegas ou gerentes” (EU-OSHA, 2021, p. 9). Desta forma, a “(...) natureza do teletrabalho significa que os teletrabalhadores não estabelecem uma relação social laboral com os seus colegas, especialmente com aqueles que trabalham no escritório (...)” (Afonso, 2021, p. 1). Não obstante, o isolamento social que os teletrabalhadores sentem importa mencionar, novamente, os resultados que do relatório supramencionado anteriormente intitulado *The Next Great Disruption Is Hybrid Work -Are We Ready?* no qual afirma que:

“As tendências de colaboração no Microsoft Teams e no Outlook mostram que as interações com a nossa equipa imediata, ou redes próximas, aumentaram com a mudança para o trabalho remoto. No entanto, nossas interações fora desta equipa, ou redes distantes, diminuíram. (...) Isso sugere que (...) nos agarramos às nossas equipas imediatas para obter apoio e deixamos a nossa rede mais ampla cair no esquecimento. (...)” (Microsoft , 2021, p. 14)

Ou seja, o teletrabalho reforça a conectividade entre colaboradores no espaço digital e priva os mesmos de interações sociais mais vastas e informais fora do meio digital que são, contudo, fulcrais. Desta forma, a comunicação torna-se “(...) mais empobrecida, com perda do não-verbal, da

espontaneidade comunicativa, do entendimento e da empatia, das oportunidades de conversa espontâneas nas pausas do trabalho.” (Costa, 2021). Para além desta alteração de fundo na comunicação, realça-se a “(...) redução da interação no trabalho coletivo, tão relevante no contexto das organizações para a coesão inter-pares e para o surgimento de novas ideias.” (Ibidem)

No mesmo seguimento, atente-se às conclusões de Moens et al (2021) que nos indicam que “(...) mais de metade dos inquiridos considera que o teletrabalho prejudica as suas relações com os colegas (...)” (p.7) que é corroborado pelas conclusões alcançadas pelo projeto *Work@Home* (2021) no sentido de “(...) regista-se um aumento do isolamento profissional no regime de teletrabalho comparativamente ao regime presencial.” (p.39). Ainda, segundo Afonso (2021), o teletrabalho provocaria “(...) um impacto emocional negativo (...) expressando-se (...) através de solidão, irritação, preocupação e culpa com níveis aparentemente mais elevados face aos trabalhadores em regime presencial.” (p.1)

Importa, ainda, lembrar o contexto pandémico enquanto impulsionador do isolamento sentido dado que a aplicação desta modalidade, segundo Costa (2021) coincidiu e foi “(...) vivido simultaneamente (com restrições a outras atividades no exterior), com algumas dificuldades de adaptação (sobretudo para quem nunca tinha trabalhado a partir de casa) (...)”. Para além do isolamento socioprofissional os teletrabalhadores, segundo Golden et al. (2008), “(...) carecem de “barômetros sociais” que possam usar para se comparar com os outros, dificultando a determinação de como devem se comportar ou reagir a eventos de trabalho (...)” (p.2). Esta ausência de práticas informais manifestar-se-iam, por exemplo, no “(...) facto de o trabalhador estar permanentemente disponível, perdendo-se o conceito de “hora de saída” e, muitas vezes, de pausa semanal.” (ibidem) favorecendo, em última instância, a secundarização do descanso expressas, por exemplo, na prolongação do horário de trabalho.

Privados de práticas e valores comuns, o teletrabalho pode ainda contribuir para a rotatividade dos colaboradores dado que, conforme nos indica Golden et al (2008) os teletrabalhadores que experienciam maior isolamento profissional sentem-se excluídos quer dos seus colegas, quer da organização repercutindo-se, assim, num maior desinteresse para com os seus colegas e para com a organização que integra resultando, por sua vez, num menor desejo de permanecer na mesma. Para além da rotatividade, o isolamento socioprofissional que o teletrabalho provoca repercute-se negativamente na empresa e nos empregados dado que:

“Encontrar pessoas no escritório e almoçar juntos pode não parecer relacionado ao sucesso da organização, mas na verdade são momentos importantes em que as pessoas se conhecem

e constroem capital social (...). Eles constroem confiança, descobrem interesses comuns que não sabiam que tinham e geram ideias e conversas.” (Microsoft, 2021, p. 15).

Para além do isolamento socioprofissional salienta-se, o stress e a ansiedade, como consequência do teletrabalho. Se a flexibilidade e autonomia que o teletrabalho oferece é positiva na medida que permite ao trabalhador organizar o trabalho conforme os seus interesses e disponibilidade este poderá, perversamente, contribuir para a “(...) intensificação do trabalho, de aumento dos níveis de stress e do horário de trabalho” (Degryse, 2016, p. 45). Conforme refere Costa (2021) referenciando “(...) um estudo realizado por alunos da Universidade Nova de Lisboa, apresentado em Diário de Notícias (...)” que nos indica que “(...) 64% dos profissionais que se encontram em teletrabalho acusam o aumento nos níveis de stress em período laboral vs. 50% dos trabalhadores que não se encontram em teletrabalho.” (Ibidem). Propensos e suscetíveis ao efeito do isolamento e do stress, os teletrabalhadores tornam-se assim, segundo Golden et al. (2008) “(...) menos propensos a confiar nas suas habilidades e conhecimentos, o que pode colocá-los em clara desvantagem no desempenho de seus trabalhos” (p.2) assim como “(...) menos capazes de gerir efetivamente as relações interpessoais e interações com outros para coordenar tarefas complexas e ambíguas (...)” (Ibidem). Contudo:

“importa referir que as diferentes vantagens e os possíveis inconvenientes normalmente associados ao teletrabalho não são ontológicos ou congénitos, tudo dependendo, afinal, de diferentes circunstâncias, mais ou menos independentes, como: o carácter voluntário ou obrigatório na adoção deste tipo de trabalho, a concreta modalidade de teletrabalho realizada (...), o regime jurídico aplicável (...), o tipo de qualificação profissional dos teletrabalhadores, o modo de implementação do teletrabalho (imediata ou gradual), a existência ou não de convenções coletivas de trabalho aplicáveis” (Ibidem)

3.2-(In)satisfação laboral

Se o teletrabalho era, conforme nos indica Modroño & Igual (2021, p.2), desempenhado por “(...) empregos de alto status que gozam de contratos mais desejáveis, oferecem alto grau de autonomia, são orientados para resultados e têm pouca necessidade de monitorização e controlo (...)”, atualmente, fruto do impulso pandémico, o teletrabalho difundiu-se a um conjunto alargado de atividades profissionais. Refere-se, desde forma, o (tele)trabalho bem como a tipologia que o teletrabalhador detém como fator condicionante da (in)satisfação para com o (tele)trabalho, assim como “(...) o nível de mobilidade e a intensidade de uso das TIC (...)” (Ibidem), como variáveis igualmente importantes.

Todavia, apesar da diversidade e das condicionantes que o teletrabalho detêm, Moens et al (2021) indicam-nos que “quase dois terços (...) indicam que a satisfação geral com o trabalho aumenta com o teletrabalho” (p.5) no qual “Cerca de metade dos membros do painel promovem uma visão mais positiva sobre o teletrabalho (...)” (Ibidem) cujos “(...) sentimentos traduzem-se num aumento do desejo de prosseguir mais o teletrabalho (62,7%) e de ter mais reuniões digitais (48,8%)” (ibidem). Em conformidade com o estudo supramencionado, o relatório da EU-OSHA (2021) destaca que “Os funcionários mais preocupados com o COVID-19 pareciam estar mais satisfeitos com o trabalho remoto, independentemente de outros aspetos, pelo simples motivo de que trabalhar remotamente lhes permitia continuar suas atividades normais de trabalho, preservando sua saúde.” (p.13). De encontro a estas conclusões, o presente relatório indica-nos, ainda, que “(...) os fatores específicos de crise mais relevantes que influenciaram negativamente as experiências dos trabalhadores foram relacionadas ao isolamento profissional e stress pessoal devido às incertezas económicas e de saúde geradas pela situação da pandemia.” (ibidem)

Para além da satisfação para com o teletrabalho revelar-se, conforme indicam os estudos supramencionados, positiva menciona-se o desempenho e a produtividade, como dimensões relevantes. Conforme refere, novamente, Moens et al (2021) “Os efeitos do teletrabalho no desempenho também são avaliados positivamente, com cerca de metade dos inquiridos a afirmar que o teletrabalho (i) melhora a sua eficiência na execução de tarefas (...) e (ii) aumenta a sua concentração no trabalho (...)” (ibidem). Contudo, se a literatura nos indica que o teletrabalho potencia o desempenho e a produtividade e as perceções que os mesmos têm corroborarem esta opinião, este poderá, todavia, manifestar-se, como indica o relatório mencionado anteriormente da EU-OSHA (2021), como desfavorável em contexto de equipa, no qual “(...) o desempenho dos colegas de trabalho diminui em 38% quando metade dos membros da equipa está a trabalhar em casa, em comparação com uma situação em que nenhum colega de trabalho está a trabalhar remotamente” (p.13).

De forma complementar, salientam-se as conclusões alcançadas por Sobral et al (2021) no projeto *Work@Home*, que nos indica que “Os colaboradores apresentam uma auto percepção positiva relativamente ao seu desempenho em teletrabalho” (p.26), salvaguardando-se, contudo, “(...) algumas dificuldades de adaptação aos desafios específicos do teletrabalho” (ibidem). Estas conclusões são, ainda, corroboradas pela EU-OSHA (2021) que nos indica que o desempenho é “(...) explicado por menos tempo gasto em reuniões redundantes, interações indesejadas no trabalho e interrupções de trabalho menos frequentes, o que permite que os funcionários se concentrem mais no seu trabalho”

(p.13) Contudo, se o desempenho é positivo este poderá traduzir-se na intensificação do trabalho e da carga horária dado que o teletrabalho pode potenciar quer a conversão do tempo de deslocamento em atividade laboral motivada, por entre os vários motivos existentes, derivada a pressão social de forma a compensar a flexibilidade e liberdade que o teletrabalho oferece. Este manifestar-se-ia, especialmente, nas equipas de gestão graças à “(...) natureza das tarefas envolvidas (...), que exigem interação social frequente (...)” (ibidem) acarretando, por sua vez, “(...) uma carga de trabalho adicional para compensar a perda de coordenação das atividades que normalmente ocorre no escritório de forma informal ou não planeada (...)”. (ibidem)

Para além da intensificação do ritmo de trabalho e da sobrecarga horária o teletrabalho provoca, segundo EU-OSHA (2021), uma “(...) sobrecarga de informação e a disponibilidade constante (...)” (p.10) expressa numa “(...) gestão de grandes quantidades de informação de múltiplas fontes (e-mail, aplicações de mensagens de texto, etc.), o que pode levar a uma estimulação excessiva e fadiga, devido à necessidade de trabalhar mais rapidamente e por mais horas.” (Ibidem) contribuindo, em última instância, para a intensificação de um estilo de vida focado no trabalho e, por sua vez, desregulado. Contudo, as desvantagens variam conforme a frequência com que este é desempenhado no qual “(...) os funcionários que trabalham ocasionalmente em casa relatam um tempo de trabalho de alta qualidade, semelhante àqueles que sempre trabalham nas instalações do empregador” (EU-OSHA, 2021, p. 8). Desta forma, a adoção de um modelo híbrido, problematizado de seguida, poderá revelar-se benéfico dado que:

“(...) algumas formas de flexibilidade possibilitadas pelas TIC podem melhorar a qualidade do tempo de trabalho, enquanto níveis mais altos de mobilidade e intensidade de teletrabalho são prejudiciais, uma vez que muitas vezes estão associados à experiência de trabalhar por mais horas e horários irregulares.” (ibidem)

Para além da dificuldade de adaptação e do aumento da carga horária, o teletrabalho apresenta, ainda, outros inconvenientes que se prendem “(...) no contexto de desenvolvimento de carreira, perspetivas futuras e aspetos sociais de não trabalhar em um escritório regular” (Moens et al, 2021, p. 5).

3.3-Conciliação entre vida pessoal vs vida profissional

Ao permitir a continuidade do desempenho da atividade laboral, este modelo encerra um conjunto de questões relativas à conciliação entre trabalho e vida pessoal que urge desenvolver. Com efeito:

“Tradicionalmente, existe uma tendência para os indivíduos identificarem diferentes lugares geográficos com diferentes papéis ou aspetos das suas identidades. Quando a fronteira entre lugares se torna difusa ou mais permeável, é frequente a ocorrência de conflitos entre solicitações, ou situações de maior ambiguidade sobre que postura assumir.” (idem)

Ou seja, esta modalidade contribui para o esbatimento entre vida pessoal e vida profissional ao permitir que a entidade empregadora possa “invadir” o espaço íntimo do trabalhador. Esta situação potencia eventualmente:

“(…) os conflitos, as pressões, as contradições que o trabalhador antes vivia em espaço laboral determinado, passa agora a vivê-las em casa, à vista dos seus familiares que noutra circunstância estariam fora desse contexto. Deste modo, os riscos psicossociais aplicam-se não só ao trabalhador como ser individual mas também aos seus coabitantes. A vivência da realidade laboral do indivíduo, preocupações, reuniões, acordos, conflitos laborais, passam a ser do domínio familiar e passam a tomar conta das conversas diárias, influenciando o ambiente familiar e o desenvolvimento pessoal dos que o partilham.” (Costa, 2021).

Segundo Andrade & Lousã (2021), a mudança abrupta para este regime e a obrigatoriedade do mesmo que o contexto pandémico impôs “(…) os trabalhadores tiveram que se adaptar rapidamente às novas circunstâncias do trabalho, muitas vezes sem uma estrutura gerencial e regulatória sobre como o teletrabalho poderia ser realizado (…)” (p.3). Para além da mudança abrupta para esta modalidade, o presente artigo realça, ainda, a natureza dos agregados familiares dos teletrabalhadores como aspeto ora facilitador, ora dificultador destacando “(…) particularmente aqueles com filhos ou outros dependentes em casa, tiveram que conciliar seus compromissos profissionais com a vida pessoal durante o surto de pandemia” (Ibidem). Destaca-se, ainda, conforme nos indica Correia (2021, p.31), que “(…) existem outras discussões importantes a mencionar dentro deste subtema. Uma delas diz respeito à forma como homens e mulheres podem experienciar o teletrabalho de modo diferente, e a sua ligação com desigualdades de género estruturais pré-existentis” dado que, conforme salienta o relatório do MTSS (2021, p.46), as “(…) mulheres, (...) tradicionalmente continuam a ser responsáveis

pelo trabalho doméstico e de cuidados em maior proporção do que os homens, agravando as dificuldades ao nível da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.”

Contudo, se os estudos supramencionados nos indicam que o teletrabalho compromete a conciliação entre vida pessoal e vida profissional existem outros que não corroboram estas conclusões. Destaca-se, a título de exemplo, as conclusões alcançadas no projeto *Work@Home* já referenciado, no qual “Os colaboradores têm (...) uma perceção positiva de conciliação trabalho-vida pessoal, discordando que a vida profissional tenha interferência na vida pessoal e vice-versa, enquanto em contexto de teletrabalho (...)” (Sobral. & al., 2021, p. 37).

Facilmente identificamos que a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal assenta num pilar central, isto é, na flexibilidade e autonomia que ora favorece o teletrabalhador, ora o pode comprometer. Segundo Andrade & Lousã (2021), entende-se por autonomia como sendo o “(...) grau em que um trabalho proporciona ao trabalhador a liberdade e independência de poder programar e determinar os procedimentos a serem realizados.” (p.4). Se a autonomia revelar-se-ia, à partida, vantajosa esta poderá ter efeitos perversos graças à “(...) exigência de disponibilidade constante e capacidade de resposta instantânea (...)” (Ibidem) que o (tele)trabalho exige num contexto de um mercado de trabalho globalizado e altamente competitivo. Perante este cenário, o teletrabalhador poderá ora exercer a sua atividade de forma equilibrada ou de forma desequilibrada prejudicando (in)consciente/(in)voluntariamente o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esta prática realizada pelos teletrabalhadores é exposta pela EU-OSHA (2021) e intitula-se como o paradoxo da autonomia no qual:

“(...) a autonomia percebida muitas vezes vem à custa da internalização de requisitos para trabalhar por mais horas e atender às solicitações de trabalho fora do horário normal de trabalho, assumindo que a perda de controlo sobre o tempo é uma questão de escolha pessoal e de identidade profissional.” (EU-OSHA, 2021, p. 9)

Desta forma, considerando quer o mercado e as relações bem como a contemporaneidade, o teletrabalho “(...) pode levar a limites pouco claros entre trabalho e vida pessoal, aumento das exigências do trabalho, despersonalização das relações no trabalho, falta de clareza nos papéis de trabalho e efeitos adversos no bem-estar individual” (Modroño & Igual, 2021, p. 2)

Capítulo 4- Modelo híbrido, enquanto modalidade emergente

De entre os modelos emergentes menciona-se o modelo híbrido como uma alternativa viável. Menciona-se, a título de exemplo, a definição que a (Microsoft, 2023) problematiza e avança no qual considera o trabalho híbrido como uma combinação de teletrabalho fora do local e trabalho presencial tradicional no escritório. Para além da definição avançada o presente relatório apresenta, ainda, uma tipologia dos modelos que o trabalho híbrido pode apresentar. São estes: um modelo flexível de trabalho híbrido que dá aos colaboradores uma grande liberdade no qual os mesmos podem definir os seus próprios horários com uma combinação de dias à distância e presenciais da forma que funcionar melhor para os mesmos. De seguida, apresenta-se o modelo fixo de trabalho híbrido que apresenta mais restrições no qual a organização define os horários presenciais e à distância para os respetivos colaboradores híbridos. A abordagem orientada para o escritório, apresenta-se como outro modelo de trabalho híbrido no qual é concedida prioridade ao trabalho presencial em vez do teletrabalho. Por último, um modelo orientado para o teletrabalho dá prioridade ao teletrabalho em vez do trabalho presencial.

Conscientes das vantagens que o teletrabalho oferece quer aos trabalhadores, quer às empresas este modelo assume-se como uma alternativa ao permitir satisfazer os desejos dos funcionários no sentido em que lhes permite “(...) controlar onde, quando e como trabalham (...)” (Microsoft, 2021, p. 2) bem como permite às organizações “(...) democratizar o acesso às oportunidades (...)” (Ibidem) possibilitando que diferentes indivíduos, de diversos contextos, regiões geográficas e classes sociais acedam a estas oportunidades. Adicionalmente, o modelo híbrido potencia a competitividade das organizações ao permitir “(...) construir equipas diversificadas e de alto desempenho (...)” (Ibidem). Também o estudo desenvolvido pelo JLL, intitulado *Remote work em Portugal (2020)*⁷ que “destacou que “A larga maioria dos inquiridos (95%) refere que a situação ideal no futuro seria regressar à normalidade mas dividir os dias de trabalho entre o escritório e a sua casa” (Ibidem) e “(...) mais de metade dos participantes aponta dois a três dias semanais de trabalho remoto (57%) como a solução mais querida.” (Ibidem).

Para além do modelo híbrido importa mencionar o modelo de quatro dias de trabalho como uma alternativa ao modelo tradicional. Apesar da sua reduzida expressão em Portugal e de o debate se manifestar num nível embrionário destaca-se o desejo futuro de implementar este modelo que, contudo,

⁷ Este estudo reuniu cerca de 1.100 trabalhadores de empresas de diferentes dimensões, e procurou saber sobre a sua experiência e desafios relativos à situação de teletrabalho imposta pela pandemia. Mais informação disponível em <https://eco.sapo.pt/2020/05/19/portugueses-gostavam-de-continuar-a-trabalhar-de-casa-2-a-3-dias-por-semana/> consultado a 23 de fevereiro

não reúne unanimidade.⁸ Este modelo já foi implementado, a título experimental, pela Microsoft que, surpreendentemente, incrementou a produtividade em quarenta por cento⁹. Para além deste caso paradigmático refere-se a Arábia Saudita, a Islândia e, mais recentemente a Bélgica, como países que implementaram este modelo porque consideram que tanto beneficia as organizações como os trabalhadores que as integram.

⁸ <https://www.publico.pt/2022/01/05/politica/noticia/patroes-sindicatos-divergem-semana-trabalho-quatro-dias-concordam-nao-prioridade-1990774>
consultado a 5 de janeiro de 2022

⁹ <https://www.publico.pt/2019/11/05/economia/noticia/microsoft-japao-testou-trabalharse-quatro-dias-semana-productividade-subiu-40-1892552>
consultado a 17 de dezembro de 2021

Capítulo 5- Metodologia

5.1-Objetivos de investigação e justificação metodológica

Esta dissertação insere-se no estudo intitulado “Regresso ao trabalho pós COVID-19: (Re)centramento de valores?”, sob coordenação de Ana Paula Marques, e assume-se de especial relevância teórica dado que nos permite contextualizar e acompanhar as mudanças para com o trabalho, assim como os valores para com o mesmo. Como tal, prossegue o principal objetivo daquele projeto que consiste em: “(...) interpretar quais foram as principais mudanças nas orientações valorativas face ao trabalho, antes e durante as medidas políticas de combate à atual crise sanitária da COVID-19 e (...) antecipar os principais receios ou riscos que associam à experiência de isolamento e distanciamento social e respetivas fases de desconfinamento gradual da economia e sociedade portuguesa.” (Ibidem).

Para além dos objetivos gerais supramencionados procura-se, nesta dissertação, analisar os efeitos do teletrabalho e apurar a intensidade com que estes efeitos se reproduzem na saúde física e mental, na (in)satisfação profissional e na conciliação entre trabalho e vida familiar procurando-se, ainda, apurar e captar as diferenças entre os diferentes regimes de teletrabalho, isto é, entre o regime de teletrabalho exclusivo e entre o regime de teletrabalho híbrido. Para além disto, procurou-se perceber se o teletrabalho correspondeu às expectativas dos teletrabalhadores, assim como averiguar quais os valores e expectativas predominantes para com o (tele)trabalho.

Por último, procurou-se compreender e captar o bem-estar subjetivo dos inquiridos bem como os anseios, os desejos e as expectativas que o retorno ao mercado laboral pós-pandemia representa. Neste sentido, procurou-se captar uma visão holística e integral sobre as diversas componentes que dizem respeito ao teletrabalho

5.2-Metodologia e técnicas de recolha e tratamento de dados

Como referido, o estudo prosseguiu uma metodologia quantitativa apoiada nas técnicas de inquérito por questionário e tratamento estatístico dos dados recolhidos. Como tal, o inquérito por questionário foi alvo de reformulação, face ao que tinha sido anteriormente aplicado ao projeto que lhe deu origem, em 2020. Optou-se por esta técnica de investigação dado que o mesmo já tinha sido aplicado e os objetivos desta dissertação correspondiam aos delineados anteriormente, revelando-se, igualmente, como a escolha mais adequada quer pela praticidade, quer pelo seu fácil acesso quer, ainda, porque “(...) possibilita a recolha de informações sobre um grande número de indivíduos, permite comparar as respostas dos inquiridos e possibilita generalizar os resultados da amostra para a totalidade da população” (Francisco, 2011). Destaca-se, ainda, a vantagem acrescida que um inquérito disponibilizado online potencia dado que permite a resposta ao mesmo, em qualquer tempo ou espaço.

Conforme refere Marinús Lima, o inquérito por questionário é, por sua vez, “(...) uma técnica adequada ao estudo extensivo de grandes conjuntos de indivíduos, por sondagem duma amostra representativa (...)” (Lima, 1971, p. 571) no qual “(...) só deve ser utilizado quando a informação pretendida não puder ser mais rigorosamente e menos dispendiosamente obtida por outros meios” (Ibidem)

O inquérito foi submetido online na plataforma *Google Forms*, entre 24 janeiro a 9 de março de 2022, tendo reunido 420 respostas válidas, sendo uma amostra não probabilística e intencional. Previamente, este instrumento foi validado através de um pré-teste e disponibilizado pelos contactos e redes sociais dos investigadores envolvidos neste projeto. O questionário aplicado é acessível e de rápido preenchimento dado que se procurava reunir o máximo de informações acerca do tema proposto.

Finalizada a submissão do questionário, prosseguiu-se para a análise dos dados que tal permitiu alcançar uma vez que, conforme refere Santos & Henriques (2021):

“o conhecimento não nasce a partir do facto bruto, do fenómeno tal como ocorre na natureza, mas de todo um trabalho de construção conceptual e técnica que o transforma em facto científico, isto é, em objeto para estudo da investigação que origina o conhecimento científico.” (Santos & Henriques, 2021, p. 27)

Foram então transferidos os resultados para o programa SPSS, no qual se prosseguiu com a análise da amostra e dos resultados que esta permite alcançar tendo sido realizados, para o efeito,

análises bi variadas, cruzando o regime de teletrabalho exclusivo (T.E) e híbrido (T.H), com as afirmações patententes no questionário de forma a apurar e captar as divergências e semelhanças existentes entre os mesmos.

5.3-Perfil sociodemográfico dos inquiridos em T.E e T.H.

Das 420 respostas válidas, 199 inquiridos (47,4%) afirmam estar empregado só em formato presencial e 157 inquiridos (38,6%) encontram-se empregados em teletrabalho, no qual 67 (16%) em regime exclusivo e 95 (22,6%) em modelo híbrido, ou seja, empregados em dias alternados de teletrabalho-presencial. Salienta-se, assim, a reduzida expressão das restantes modalidades, tais como o “Autoemprego Profissional Liberal” (5,5%), “Desempregado” (2,6%) e “Outra Situação” (6%) (cf. Tabela 1).

Tabela 1- Situação face ao mercado de trabalho em tempos pós-pandémicos

Neste momento encontra-se:	N	%
Empregado só forma presencial.	199	47,4
Empregado só em teletrabalho exclusivo.	67	16,0
Empregado em dias alternados de teletrabalho-presencial	95	22,6
Autoemprego profissional liberal	23	5,5
Desempregado	11	2,6
Outra situação	25	6,0
Total	420	100.0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Dos 67 trabalhadores que se encontram empregados só em modalidade exclusiva de teletrabalho, 32,8% correspondem a indivíduos do sexo masculino e 67,2% correspondem a indivíduos do sexo feminino. Já no que diz respeito aos inquiridos que afirmam estarem “empregados em dias alternados de teletrabalho-presencial” 30,5% são do sexo masculino e 69,5% são do sexo feminino. Salienta-se, assim, a prevalência das mulheres em ambas as categorias de teletrabalho que representam quase dois terços da totalidade da amostra. No que diz respeito à idade e face à dimensão da amostra, optou-se por transformar a categoria idade (escala) numa variável nominal estabelecendo a idade em quatro categorias (1:18-30 anos; 2: 31-43 anos; 3:44-56 anos; 4: 57anos ou mais). Desta forma, 34,8% dos inquiridos que se encontram “empregados só em regime de teletrabalho” têm idades compreendidas entre os 18 e os 30 anos enquanto 33,3% dos “empregados em dias alternados de teletrabalho-presencial” apresentam idades compreendidas entre os 31 e 43 anos, como documenta a tabela 1.1

em anexo. Relativamente ao nível de escolaridade, 77,6% dos que se encontram empregados só em regime de teletrabalho detêm o ensino superior e 93,8% dos que se encontram empregados em dias alternados de teletrabalho-presencial detêm, igualmente, o ensino superior, como documenta a tabela 1.2 em anexo.

No que diz respeito ao estado civil, os inquiridos em regime de teletrabalho exclusivo (T.E) encontram-se ora solteiros(as) ora casados(as)/união de facto dado que ambos reúnem 47,7% respetivamente. Já os inquiridos em regime de teletrabalho híbrido (T.H), 62,1% dos mesmos encontra-se casado(a) ou em uma união de facto, conforme documenta a tabela 1.3 em anexo. Relativamente à composição do agregado familiar, salienta-se que a mesma se apresenta como homogénea, independentemente da modalidade de teletrabalho. Isto é, a composição do agregado familiar apesar de se salientar algumas diferenças percentuais, como documenta a tabela 1.4 em Anexos, as mesmas não são significativas.

Relativamente às perceções dominantes para com o rendimento do agregado familiar quer os inquiridos que exercem o teletrabalho em regime exclusivo (T.E), quer os teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) afirmam que o rendimento disponível ora permite viver confortavelmente, ora consideram que dá para viver. Os distritos mais representativos dos inquiridos empregados em regime de teletrabalho exclusivo 30,8% são do distrito de Braga, 23,1% de Lisboa e 13,8% do Porto, enquanto no que diz respeito aos inquiridos empregados em dias alternados em teletrabalho-presencial 25% são do distrito de Braga, 20,7% de Lisboa e 17,4% de Setúbal.

Por último, no que diz respeito à categoria profissional, 32,3% dos “empregados só em regime de teletrabalho” integram-se no grupo profissional de “Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas”, 18,5% constituem “Pessoal dos Serviços e Vendedoras” e 16,9% constituem “Técnicos e profissões de nível intermédio”. Relativamente aos “empregados em dias alternados do teletrabalho-presencial” os “Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas” constituem 40,2% dos inquiridos seguido pelos “Técnicos e profissões de nível intermédio” com 23,9% sendo o “Pessoal de Chefia e de Direção” a terceira categoria profissional mais representativa com 16,3%.

Capítulo 6- Trabalhadores em regime de teletrabalho e híbrido: Experiências e expectativas no regresso ao trabalho

Apresentada o perfil dos inquiridos nas duas modalidades de trabalho em análise, prossegue-se a apresentação dos resultados obtidos nas diversas dimensões deste estudo.

6.1- Perceções dos teletrabalhadores perante o teletrabalho

Relativamente à questão em que o inquirido que se encontra em teletrabalho, quer seja em regime exclusivo (T.E), quer seja em regime híbrido (T.H), lhe é solicitado para indicar o seu grau de (dis)cordância as respostas variam conforme a afirmação e os domínios que esta abrange.

Relativamente às afirmações que dizem respeito à conciliação entre a vida pessoal/profissional tais como: “Durante o teletrabalho sou frequentemente incomodado por membros de família”, “Sinto dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal” e “A dedicação que o teletrabalho exige torna difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoais” os inquiridos de ambas as modalidades de teletrabalho manifestam a discordância para com a afirmação contrariando, assim, a literatura recolhida que nos indica que o teletrabalho contribuía para o esbatimento entre vida pessoal e profissional. Relativamente aos estudos supramencionados no estado de arte que indicavam que o teletrabalho contribuía para a intensificação da carga horária não possuímos evidências empíricas que rejeitem/corroborem tal afirmação. Relativamente ao domínio da composição do agregado familiar, enquanto facilitador/dificultador da conciliação entre vida pessoal/profissional podemos afirmar que este não influencia os posicionamentos dado que, independentemente da composição do agregado familiar, prevalece a discordância para com a afirmação.

Relativamente às afirmações que abrangem a saúde física e mental tais como: “O teletrabalho condiciona negativamente a minha saúde física”, “O teletrabalho condiciona negativamente a minha saúde mental”, “O teletrabalho aumenta a minha ansiedade” e por último, o “O teletrabalho é stressante” os inquiridos de ambas as modalidades de teletrabalho discordam destas afirmações. Desta forma, se o contexto pandémico e a mudança abrupta para o regime de teletrabalho poderia acarretar riscos acrescidos à saúde física e mental dos envolvidos estes discordam das seguintes afirmações contrariando assim, o estado de arte e as conclusões recolhidas que nos indicam o teletrabalho como uma atividade comprometedora da saúde física e mental. Atendendo, ainda, ao género, à idade, ao estado civil assim

como à composição do agregado familiar, prevalece a discordância para com a afirmação, presente no Anexo 2 – nas Tabelas 2.1; 2.2; 2.3; 2.4. Perante a afirmação “O teletrabalho aumenta a minha ansiedade”, prevalece a discordância, independentemente do regime de teletrabalho bem como do género, da idade, do estado civil ou do agregado familiar, salvaguardando-se algumas exceções presentes no Anexo 2 – Tabela 2.1; 2.2; 2.3; 2.4. Quanto à afirmação “O teletrabalho é stressante” prevalece, novamente, a discordância junto dos inquiridos de ambas as modalidades de teletrabalho, independentemente do género, da idade e do agregado familiar, registando-se, todavia, diferenças quanto ao estado civil no qual os inquiridos divorciados em regime de teletrabalho híbrido (T.H) encontram-se indecisos perante a afirmação, como documenta a tabela 2.3 no Anexo 2.

Relativamente ao isolamento social que o teletrabalho potencia e que a literatura aponta como desfavorável, os inquiridos de ambas as modalidades perante a afirmação “O teletrabalho faz-me sentir isolado e desamparado” manifestam a sua discordância, ou seja, os mesmos não consideram que o teletrabalho potencie o isolamento, ao contrário do que a literatura nos indica. Todavia, apesar de a discordância prevalecer e de os resultados não corroborarem o estado de arte, o teletrabalho poderá ter reforçado a conectividade entre colaboradores no espaço digital privando, todavia, os mesmos de interações sociais mais vastas e informais fora do meio digital que são, contudo, fulcrais. Relativamente ao impacto que o isolamento socioprofissional e ao efeito perverso que este poderia deter no sentido em que poderia promover a rotatividade assim como a perda de capital social entre os (tele)trabalhadores, a presente afirmação não permite corroborar/rejeitar tal hipótese, contudo, este assume-se uma dimensão relevante para um estudo posterior a ser realizado. Considerando o género bem como a idade, não se verifica, em ambos os regimes de teletrabalho, diferenças quanto aos mesmos prevalecendo a discordância quanto à afirmação, conforme documenta as tabelas 2.1 e 2.2 no anexo 2. Todavia, considerando o estado civil, os inquiridos divorciados de ambas as modalidades de teletrabalho demonstram-se ora indecisos, ora não reúnem unanimidade. Ou seja, podemos afirmar que o estado civil dos inquiridos poderá, em última instância, condicionar a perceções dos inquiridos quanto ao teletrabalho e ao seu efeito isolador. Considerando, por último, a composição do agregado familiar prevalece a discordância em ambos os regimes de teletrabalho salvaguardando-se, contudo, algumas exceções. (Anexo 2 – Tabela 2.4)

Relativamente às afirmações relativas à (in)satisfação laboral tais como: “O teletrabalho permite-me ser mais produtivo(a)”, “O teletrabalho reforçou a minha motivação”, “O teletrabalho melhorou a minha qualidade de vida” e “O teletrabalho permite-me manter focado(a) no trabalho” os inquiridos de

ambas as modalidades de teletrabalho manifestam-se em concordância para com a afirmação corroborando, assim, o estado de arte e os estudos supramencionados. Perante a afirmação “O teletrabalho permite-me ser mais produtivo(a)” não se registam diferenças quanto ao género, à idade, ao estado civil bem como ao agregado familiar, como documentam as seguintes tabelas 2.1; 2.2; 2.3; 2.4, presentes no anexo 2. No que diz respeito à afirmação “O teletrabalho reforçou a minha motivação” apesar de persistir, geralmente, a concordância para com a afirmação, importa destacar que os inquiridos em regime de teletrabalho híbrido (T.H) do género masculino, os inquiridos com 57 ou mais anos e os inquiridos divorciados manifestam a sua discordância para com a afirmação. Ou seja, o teletrabalho, para estes inquiridos, não fortaleceu a motivação para com o seu trabalho. Considerando, por último, a composição do agregado familiar prevalece a concordância, salvaguardando-se algumas exceções como documenta a tabela 2.4 no anexo 2.

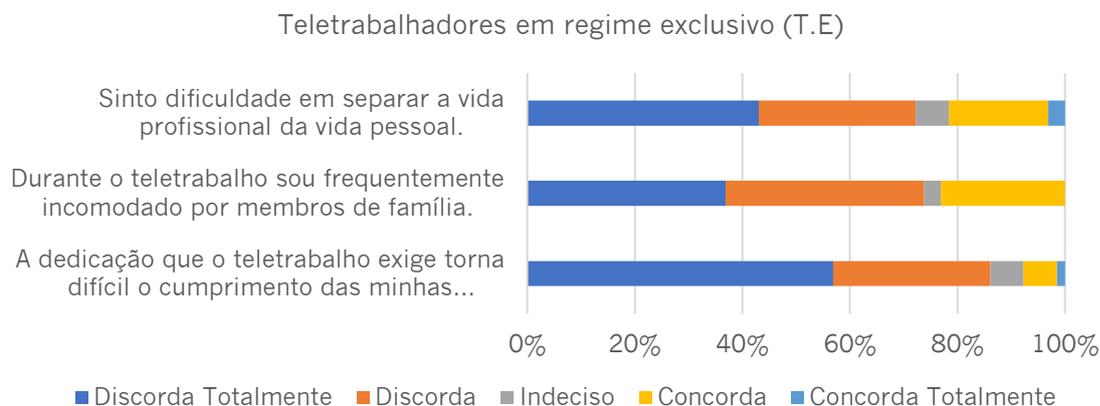
Quanto à afirmação “O teletrabalho melhorou a minha qualidade de vida”, não se registam diferenças quanto ao género entre os inquiridos de ambas as modalidades de teletrabalho prevalecendo a concordância. Considerando a idade e o estado civil predomina, à semelhança do exemplo anterior, a discordância junto dos inquiridos com 57 ou mais anos em regime de teletrabalho híbrido (T.H) e junto dos inquiridos divorciados de ambas as modalidades de teletrabalho, o que nos permite deduzir que os inquiridos desta faixa etária e deste estado civil apresentam, à partida, desvantagens e inseguranças comparativamente aos restantes que importa salientar. Considerando, por último, o agregado familiar prevalece, à semelhança do exemplo anterior, a concordância para com a afirmação em ambos os regimes de teletrabalho salientando-se, contudo, algumas exceções como documenta a tabela 2.4 no Anexo 2.

Relativamente à afirmação “O teletrabalho permite-me manter focado(a) no trabalho” os inquiridos de ambas as modalidades de teletrabalho manifestam-se em concordância, independentemente do género, bem como da composição do agregado familiar salientando-se, novamente, que os posicionamentos varia em função da idade no qual os teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) com 57 ou mais anos não reúnem unanimidade e, por último, em função do estado civil no qual os inquiridos divorciados em regime de teletrabalho híbrido não reúnem unanimidade, conforme referem as tabelas 2.2 e 2.3 no Anexo 2. Importa, ainda, acrescentar que se as perceções individuais do teletrabalho corroboram a literatura e os estudos supramencionados não possuímos evidências para rejeitar/corroborar a afirmação que o teletrabalho condiciona, negativamente, o desempenho em contexto de equipa conforme referido no estado de arte.

Relativamente à afirmação “A flexibilidade que o teletrabalho me oferece é positiva” os inquiridos de ambas as modalidades de teletrabalho manifestam-se em concordância, independentemente do género, da idade, do estado civil bem como da composição do agregado familiar (Anexo 2 – Tabela 2.1; 2.2; 2.3; 2.4), discordando assim, do estado de arte e dos estudos supramencionados. Por acréscimo, se a flexibilidade e, de forma subentendida a autonomia que o teletrabalho oferece traduz-se, segundo determinados estudos, no aumento da carga horária e da predisposição e disponibilidade ininterrupta do teletrabalhador em responder aos desafios do (tele)trabalho, não possuímos evidências suficientes para confirmar/rejeitar a tal hipótese.

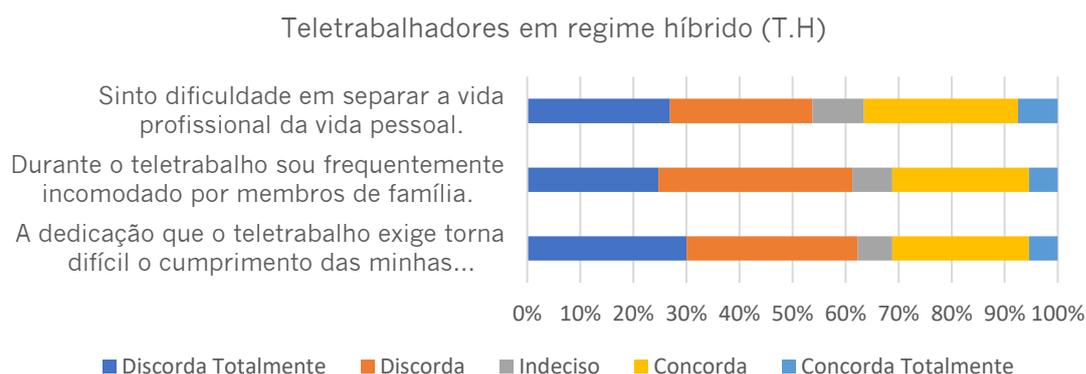
Por último, perante a afirmação “No futuro, considero possível desenvolver o meu trabalho apenas em regime de teletrabalho” os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E) manifestam-se em concordância enquanto os teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) discordam da mesma. Tais posicionamentos corroboram, em parte, o estado de arte bem como os estudos supramencionados uma vez que, os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), possuem um individualismo mais marcado, e os teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), ao trabalharem em ambos os regimes, reconhecem as potencialidades, os obstáculos e as limitações de ambos enquanto os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), por desconhecimento, renitência ou preferência não consideram um modelo híbrido uma opção válida concordando, assim, com a afirmação. Considerando o género, os inquiridos do género masculino em regime de teletrabalho híbrido (T.H) apresentam uma discordância para com a afirmação mais vincada e significativa comparativamente aos inquiridos do género feminino, como documenta a tabela 2.1 no anexo 2. Ou seja, a perspetiva futura relativamente à continuidade do teletrabalho varia não apenas graças à modalidade de teletrabalho, mas também em virtude do género e das perspetivas e desigualdades pré-existentes que cada um transporta. A idade, assume-se como uma variável relevante salientando-se, novamente, os inquiridos em teletrabalho exclusivo (T.E) com idade igual ou superior a 57 anos que discordam da afirmação, ao contrário das faixas etárias mais jovens patentes na tabela 2.2 no anexo 2. O mesmo se verifica quando consideramos o estado civil dos inquiridos, como documenta a tabela 2.3 no anexo 2 salientando-se, novamente, os inquiridos divorciados/separados que discordam da afirmação.

Tabela 2- Posição, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), face ao teletrabalho e a conciliação entre vida profissional e vida familiar (em %)



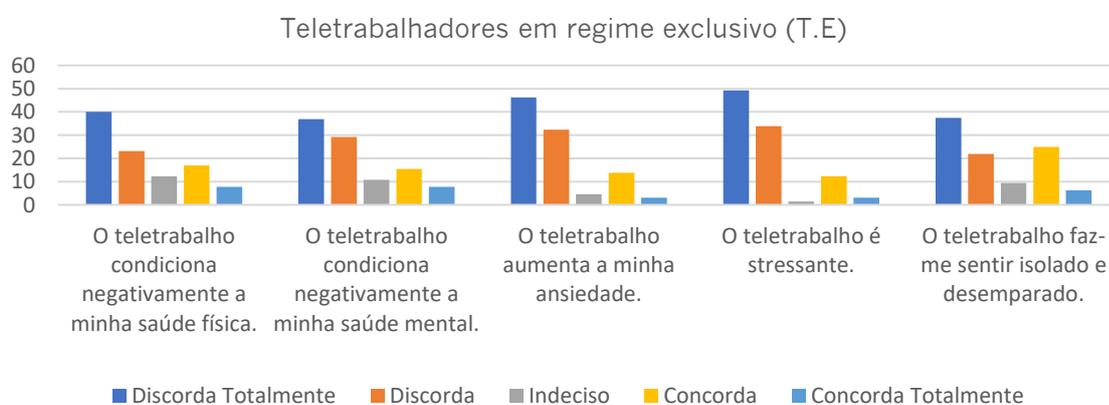
Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 3 - Posição, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), face ao teletrabalho e a conciliação entre vida profissional e vida familiar (em %)



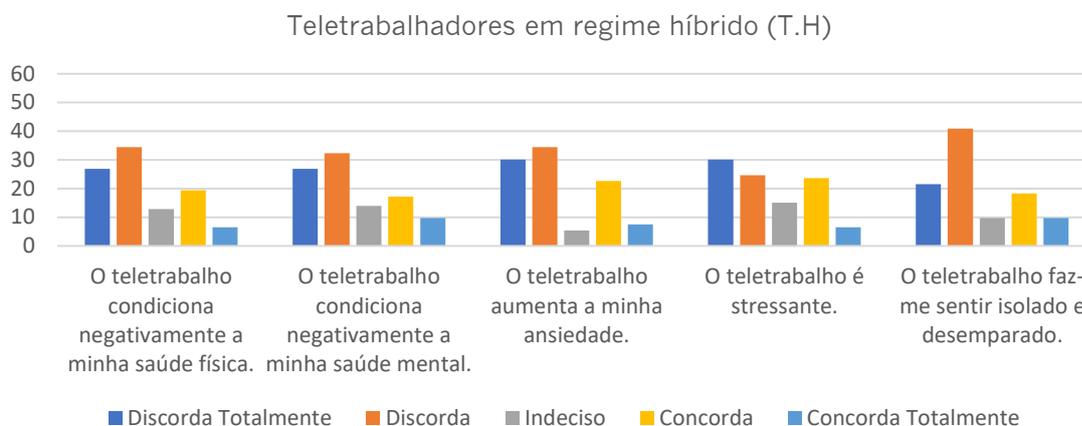
Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 4- Posição, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), face ao teletrabalho e impacto na saúde física/mental (em %)



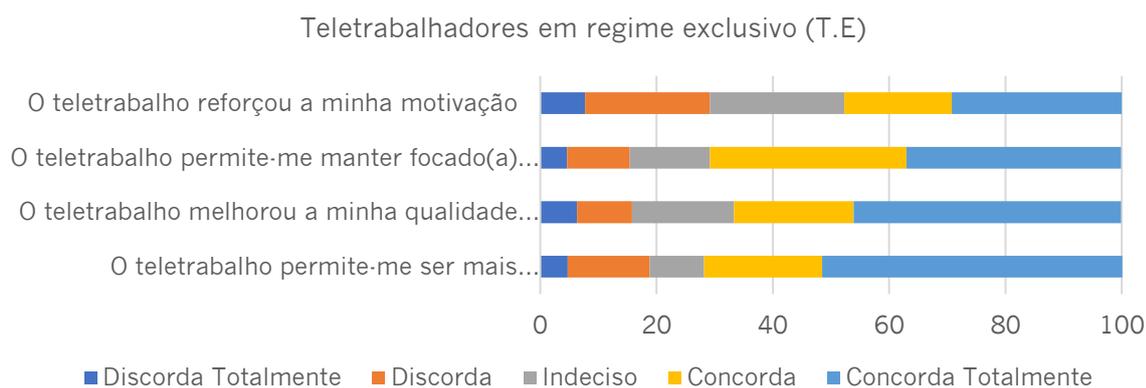
Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 5- Posição, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), face ao teletrabalho e impacto na saúde física/mental (em %)



Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 6- Posição, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), face ao teletrabalho e insatisfação laboral (em %)



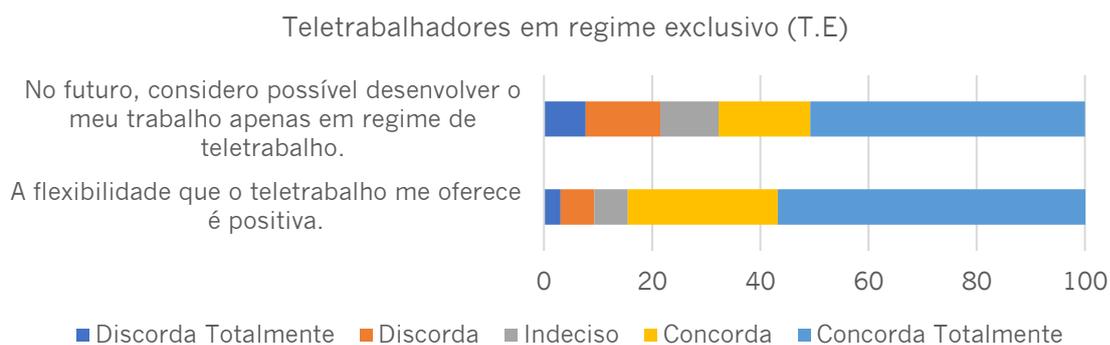
Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 7- Posição, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), face ao teletrabalho e insatisfação laboral (em %)



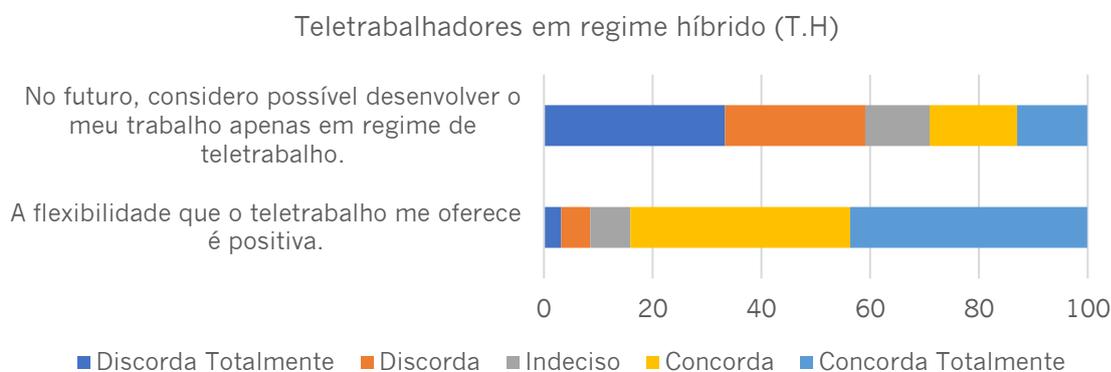
Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 8- Posição, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), face ao teletrabalho e a flexibilidade bem como a potencial continuidade do teletrabalho (em %)



Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 9- Posição, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), face ao teletrabalho e a flexibilidade bem como a potencial continuidade do teletrabalho (em %)

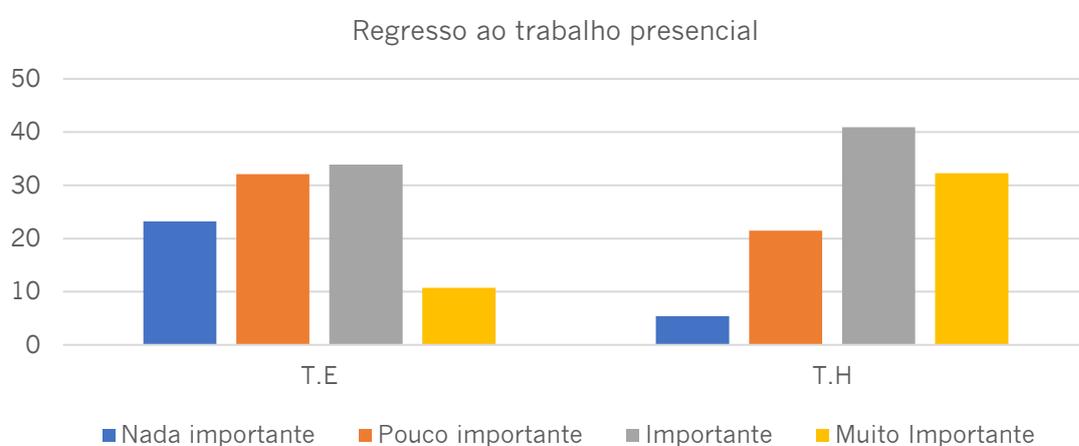


Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

6.2. Regresso ao trabalho presencial

Relativamente à questão que se debruça sobre a relevância, para os (tele)trabalhadores quando confrontados sobre a importância do regresso ao trabalho presencial após a COVID-19, as posições variam conforme as modalidades de teletrabalho. Enquanto os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E) consideram o regresso ao trabalho presencial “nada” e “pouco importante” os teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) consideram “importante” e “muito importante” (Cf. Tabela 10).

Tabela 10- Grau de importância, por modalidades de teletrabalho, face ao regresso ao trabalho presencial (em %)



Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Perante a mesma afirmação e tendo em conta o género dos inquiridos registam-se diferenças, no qual os inquiridos do género masculino consideram “nada importante” e “pouco importante” enquanto os inquiridos do género feminino não reúnem unanimidade. Entre os teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) quer os inquiridos do género masculino, quer os do género feminino prevalece a opinião de que o regresso ao trabalho presencial é “importante” “muito importante”, como documenta a tabela 10.1 no anexo 2.

Considerando a idade, identificamos entre os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), diferenças quanto à faixa etária, como documenta a tabela 10.2 no anexo 2, no qual se salienta, novamente, o posicionamento dos inquiridos com 57 ou mais anos que, em oposição aos inquiridos das restantes faixas etárias, consideram o regresso ao trabalho presencial “importante” e “muito importante”. Relativamente aos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) prevalece,

independentemente da faixa etária, a categoria que considera “importante” e “muito importante” o regresso ao trabalho presencial.

Relativamente ao estado civil identificamos, entre os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), diferenças no qual os inquiridos solteiros consideram “nada importante” e “pouco importante” o regresso ao trabalho presencial, os inquiridos casados(as)/união de facto consideram “importante” e “muito importante” enquanto os divorciados não reúnem consenso. Quanto aos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), quer os inquiridos solteiros(as), quer os casados(as)/união de facto consideram “importante” e “muito importante” enquanto os divorciados(as)/separados consideram “nada importante” e “pouco importante” o regresso ao trabalho presencial, como documenta a tabela 10.3 no anexo 2.

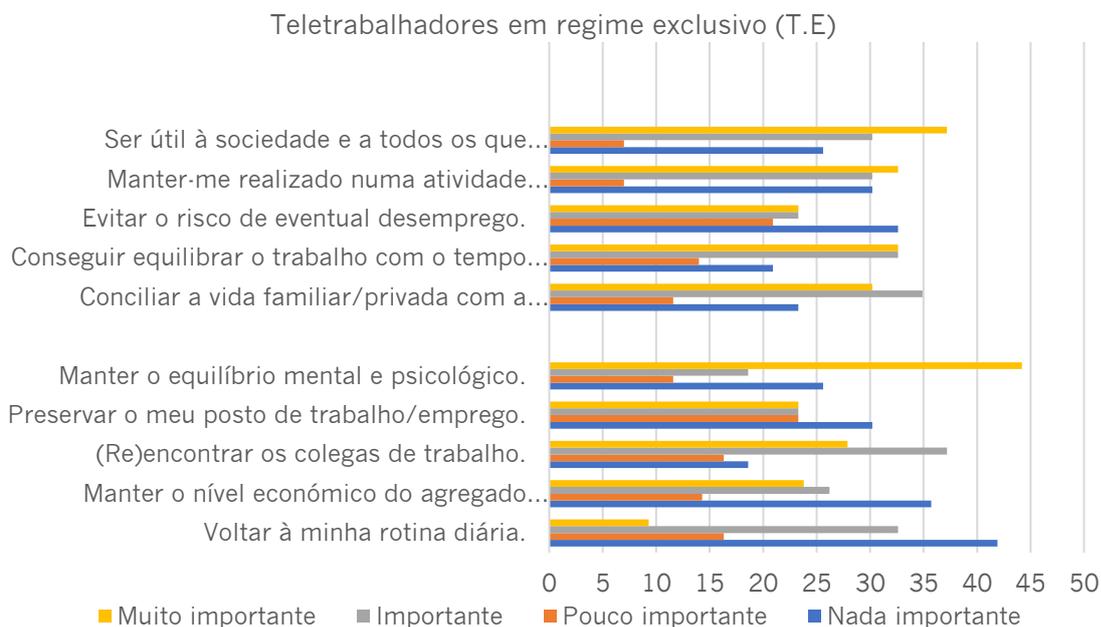
Considerando a composição do agregado familiar identificamos diferenças que importa salientar tais como: os inquiridos que se encontram em regime de teletrabalho exclusivo (T.E) com agregados familiares com 3 e 4 pessoas classificam “importante” e “muito importante” o regresso ao trabalho presencial, enquanto os restantes consideram “nada importante” e “pouco importante”, como documenta a tabela 10.4 no anexo 2. Relativamente aos inquiridos que se encontram em regime de teletrabalho híbrido (T.H) prevalece a categoria de resposta que considera “nada importante” e “pouco importante”, independentemente da composição do agregado familiar. Desta forma, podemos afirmar que a modalidade de teletrabalho bem como a composição do agregado familiar influenciam as perceções dos inquiridos quando confrontados com a possibilidade de regresso ao trabalho presencial. Atendendo, ainda, à composição do agregado familiar e o género apresentam-se diferenças que importa salientar como documenta a tabela 10.5 no anexo 2. Se prevalece, conforme referido anteriormente, junto dos inquiridos em regime de teletrabalho exclusivo (T.E) a concordância para com a afirmação, os inquiridos do género masculino com agregado familiar composto por 3 pessoas não reúnem unanimidade enquanto as mulheres se posicionam em concordância para com a afirmação. Já os inquiridos em regime de teletrabalho exclusivo (T.E) do género masculino com um agregado familiar composto por 4 pessoas consideram “nada importante” e “pouco importante” enquanto as mulheres não reúnem unanimidade. No que diz respeito aos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) prevalece, independentemente da composição do agregado familiar e do género do inquirido, o posicionamento que considera “importante” e “muito importante” o regresso ao trabalho presencial.

6.3. Razões para o regresso ao trabalho presencial

Associado aos posicionamentos dos inquiridos que não se integram na categoria “Não se aplica a mim” destaca-se, ainda, um conjunto de afirmações de forma a apurar qual a importância que as mesmas tem no regresso ao trabalho presencial.

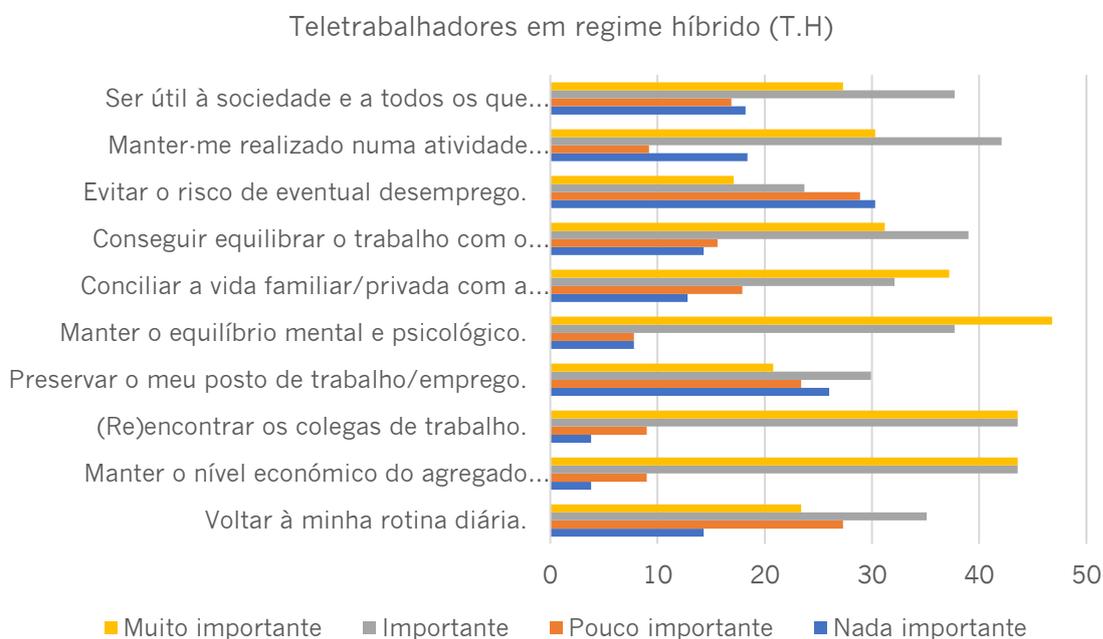
No que diz respeito às afirmações no qual predomina, junto dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E) o posicionamento de “nada importante” e “pouco importante” são: “Voltar à minha rotina diária”, “Preservar o meu posto de trabalho/emprego” e “ Evitar o risco de eventual desemprego”, ou seja, estas não constituem razões legítimas e plausíveis que justifiquem o regresso ao trabalho presencial. Salienta-se, contudo, a única afirmação que não reúne unanimidade que é “Manter o nível económico do agregado familiar”, no qual as opiniões encontram-se igualmente distribuídas. No que diz respeito às restantes afirmações prevalece a posição que considera “importante” e “muito importante” o regresso ao trabalho presencial o que nos permite deduzir que os inquiridos consideram o reencontro dos colegas de trabalho, a saúde mental e a conciliação entre vida pessoal/profissional como razões sólidas que justificam e legitimam o regresso ao trabalho presencial. No que diz respeito aos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) e quanto à hipótese de regresso ao trabalho presencial bem como às razões para o regresso ao trabalho presencial, prevalece a categoria de resposta “importante” e “muito importante” sendo que apenas se regista uma afirmação cujo posicionamento dominante é “nada importante” e “pouco importante” (“Evitar o risco de eventual desemprego”). Desta forma, podemos afirmar, que o contexto pandémico e o teletrabalho assim como as mudanças que estas acarretaram, não representaram um foco de insegurança na vida dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) e que as restantes razões apontadas são legítimas e plausíveis. (Cf. Tabela 11/12)

Tabela 11- Razões, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), para regressar ao trabalho presencial (em %)



Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 12- Razões, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), para regressar ao trabalho presencial (em %)



Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Perante as mesmas afirmações e tendo em conta o género dos inquiridos, apesar de prevalecer geralmente a categoria de resposta “nada importante” e “pouco importante” identificamos, entre os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E) e entre teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), diferenças que importa salientar (Anexo 2-tabela 11.1). Enquanto o género masculino assume maior expressividade na discordância, o género feminino apresenta valores mais moderados. Destaca-se, a título de exemplo, a afirmação “Voltar à minha rotina diária” em que os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E) do género masculino consideram “nada importante” e “pouco importante” o regresso à rotina diária enquanto os inquiridos do sexo feminino, apesar de prevalecer a mesma opinião, não se revela tão expressiva quanto o primeiro. Já no que diz respeito aos posicionamentos relativos aos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) são escassas as afirmações no qual se registam diferenças entre géneros dado que as mesmas se encontram uniformemente distribuídas.

Considerando a idade dos inquiridos bem como o modelo de teletrabalho identificamos diferenças entre os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E) e entre teletrabalhadores em regime híbrido (T.H). De entre as razões apontadas para o regresso ao trabalho presencial, menciona-se a afirmação “Voltar à minha rotina diária” quer os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), quer em regime híbrido (T.H) com idades compreendidas entre 31-43 anos, os 44-56 anos e com 57 anos ou mais consideram “nada importante” e “pouco importante”, os inquiridos com 18-30 anos não reúnem consenso quanto à afirmação. (Anexo 2 – Tabela 11.2)

Considerando, o estado civil dos inquiridos identificamos, igualmente, diferenças em função da modalidade de teletrabalho apesar de prevalecer a categoria de resposta “nada importante” e “pouco importante”. De entre as razões apontadas para o regresso ao trabalho presencial mencionam-se, entre as várias afirmações existentes as seguintes: “Conseguir equilibrar o trabalho com o tempo de lazer”, “Manter-me realizado numa atividade profissional”, “Manter o equilíbrio mental e psicológico” e, por último, “Ser útil à sociedade e a todos os que dependem de mim” no qual os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E) que se encontram solteiros e casados/união de facto consideram “importante” e “muito importante” enquanto os divorciados não reúnem unanimidade. No que diz respeito aos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), quer os solteiros, quer os casados/união de facto, quer os divorciados consideram “importante” e “muito importante” o regresso ao trabalho presencial pelas razões acima indicadas. (Anexo 2 – Tabela 11.3)

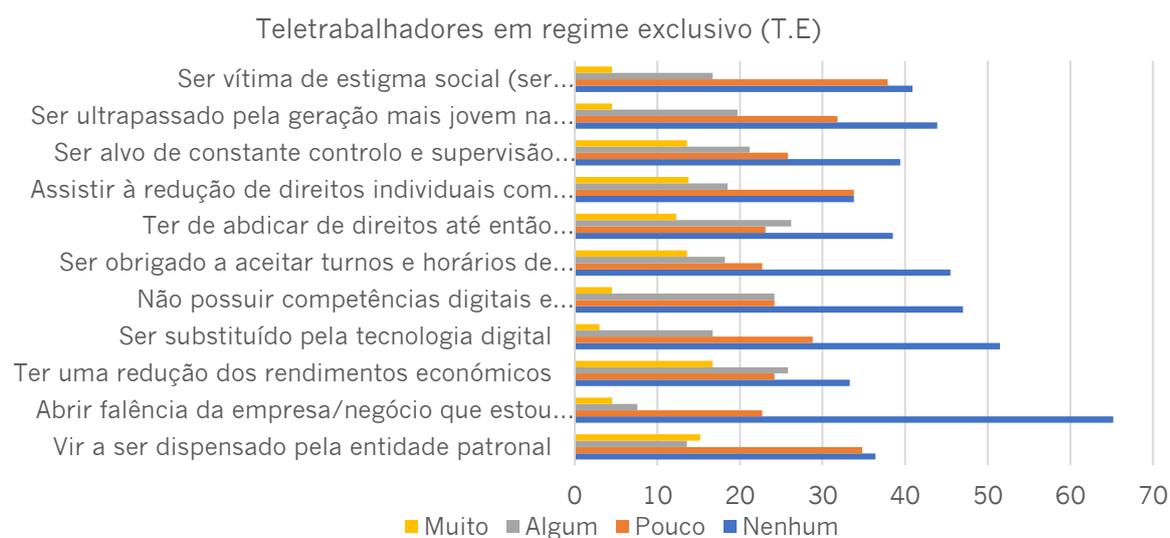
Por último, considerando a composição do agregado familiar, podemos afirmar que os posicionamentos variam conforme o mesmo no qual perante as afirmações que se debruçam sobre o

teletrabalho e o domínio familiar tais como: “Manter o nível económico do agregado familiar” e “Conciliar a vida familiar/privada com a atividade profissional” os posicionamentos variam conforme a composição do agregado familiar e a modalidade de teletrabalho como documenta a tabela 11.4 no Anexo 2. Considerando, ainda, esta dimensão e o género dos inquiridos os posicionamentos divergem conforme os mesmos. Perante a primeira afirmação, os posicionamentos dos inquiridos de ambas as modalidades de teletrabalho divergem conforme a composição do agregado familiar e do género, como documenta a tabela 11.5 no anexo 2. Já perante a afirmação “Conciliar a vida familiar/privada com a atividade profissional” os inquiridos de ambas as modalidades de teletrabalho consideram, independentemente do género, “importante” e “muito importante” o mesmo, salvaguardando-se, todavia, algumas exceções como documenta a tabela 11.5 no anexo 2.

6.4. Receios, dos (tele)trabalhadores, face ao futuro próximo

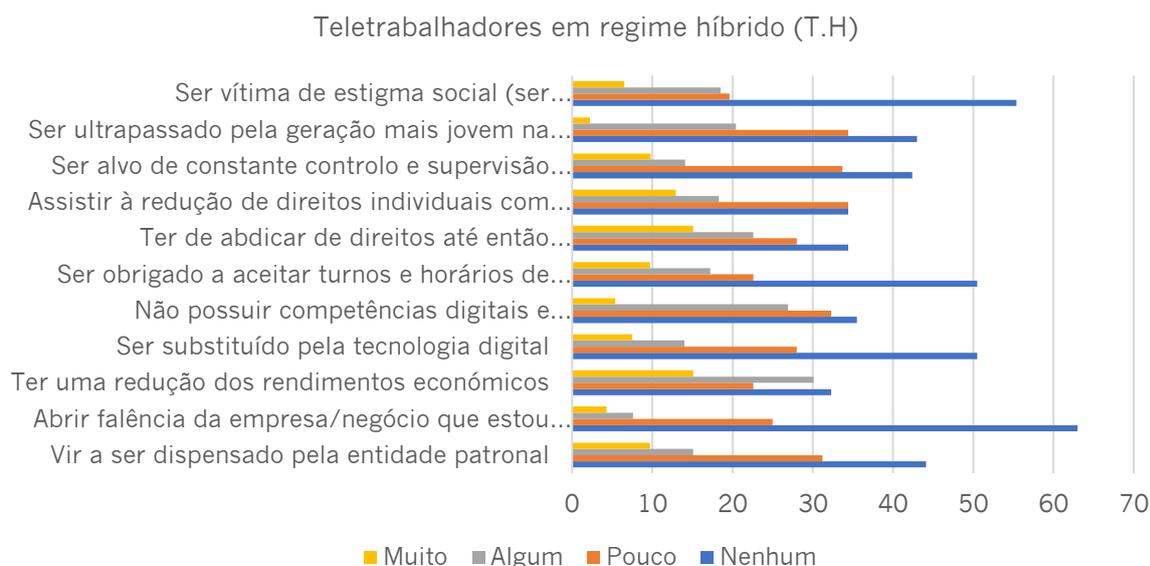
De encontro às razões apontadas para o regresso ao trabalho presencial, encontram-se subentendidos os receios apontados pelos teletrabalhadores relativamente ao trabalho. De forma sucinta, prevalecem junto dos teletrabalhadores de ambos os regimes, as posições que refletem “Nenhum” ou “Pouco” receio face ao futuro, sendo as posições “Algum” pouco expressivas e “Muito” residuais.

Tabela 13 - Receios, por modalidade de teletrabalho, face ao futuro próximo (em %)



Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 14- Receios, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), face ao futuro próximo (em %)



Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

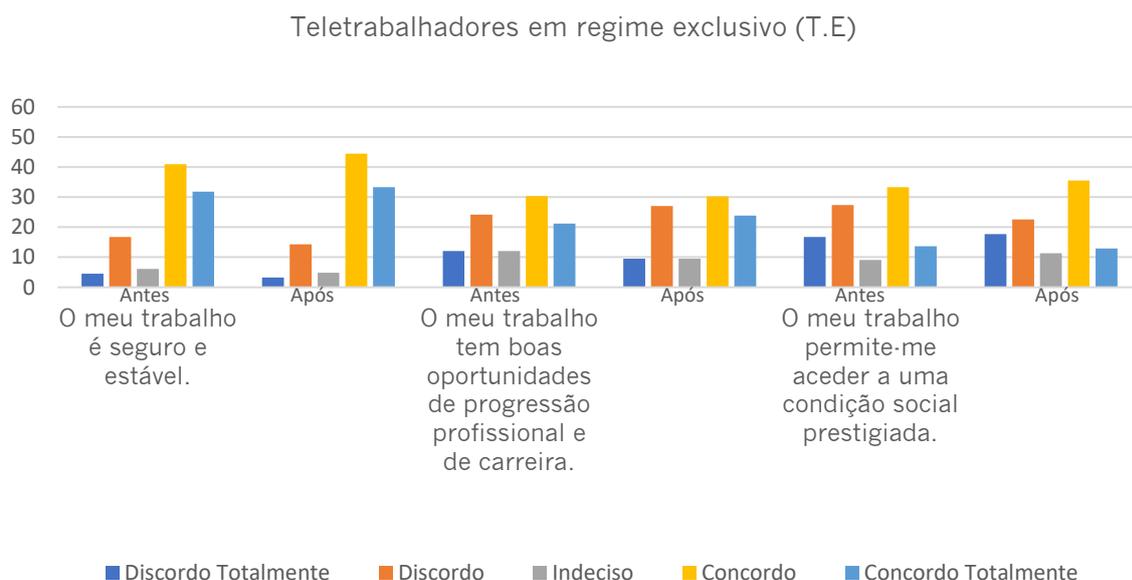
Perante as mesmas afirmações e tendo em conta o género dos inquiridos identificamos, entre os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), diferenças entre os mesmos apesar de persistir a categoria de resposta “Nenhum” e “Pouco” este assume maior expressividade no género masculino do que no género feminino como documenta a tabela 13.1 no Anexo 2. Destaca-se, a título de exemplo, a afirmação “Ter uma redução dos rendimentos económicos” no qual os inquiridos do género masculino, de ambas as modalidades de teletrabalho, registam uma posição de discordância mais significativa que o género feminino, isto é, os homens percecionam este receio de forma mais despreocupada que os inquiridos do género feminino. Tal fenómeno, repete-se, novamente, junto dos inquiridos do género masculino e em regime de teletrabalho híbrido (T.H) perante as seguintes afirmações: “Ser obrigado a aceitar turnos e horários de trabalho desregulados” e “Ser alvo de constante controlo e supervisão pelas entidades de saúde pública”, como documenta tabela 13.1 no anexo 2.

Considerando a idade identificamos, entre os teletrabalhadores de ambos os regimes diferenças que importa mencionar em que, apesar de prevalecer a categoria de resposta “Nenhum” e “Pouco” este varia percentualmente em função da idade, ou seja, este assume maior expressividade em determinadas faixas etárias em detrimento de outras (Anexo 2 – Tabela 13.2). Atendendo ao estado civil dos inquiridos identificamos, igualmente, diferenças entres os teletrabalhadores de ambos os regimes em que, apesar de prevalecer a categoria de resposta “Nenhum” e “Pouco” salienta-se, novamente, a renitência dos inquiridos divorciados e a maior expressividade deste grupo face aos desafios/receios que o futuro próximo acarreta como documenta o Anexo 2 – Tabela 13.3.

6.5. Atitudes e valores face ao trabalho, antes e depois da COVID-19

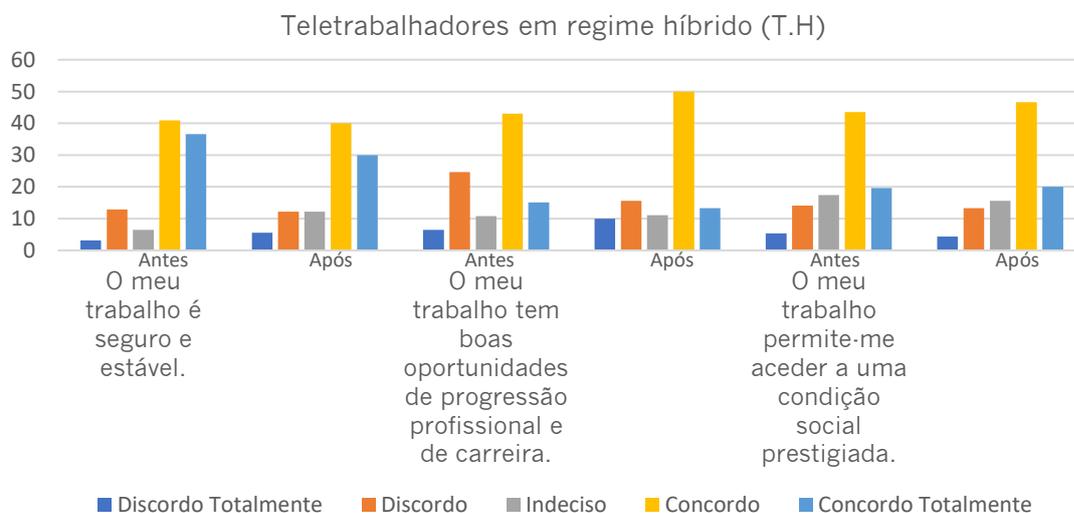
Perante a emergência sanitária importa apurar as perceções dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E) relativamente ao trabalho e às dimensões que as compõem. São enunciadas um conjunto de afirmações, às quais foi possível identificar os diversos posicionamentos dos inquiridos em T.E e T.H. (cf. Tabela 15).

Tabela 15 - Perceções, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %)



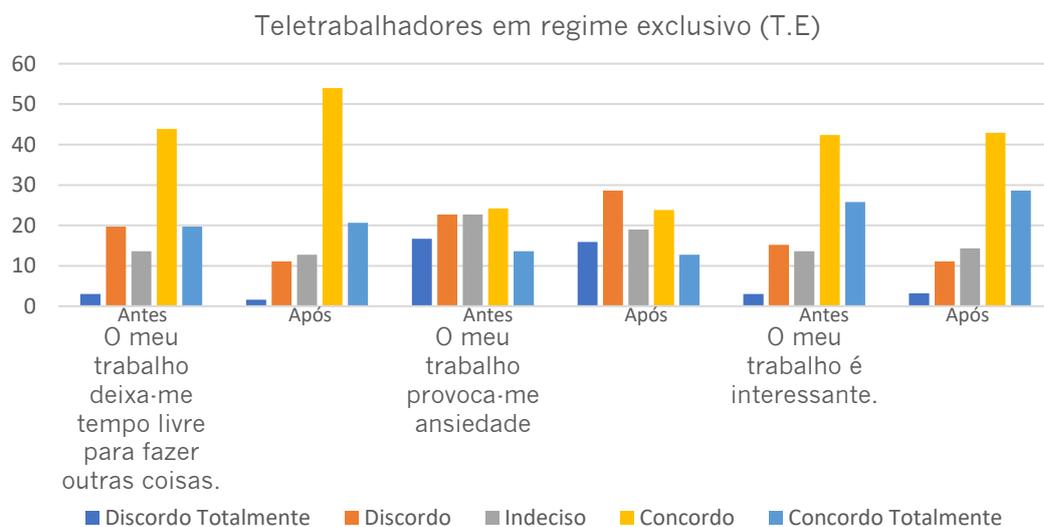
Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 16 - Perceções, por modalidade de teletrabalho, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %, continuação)



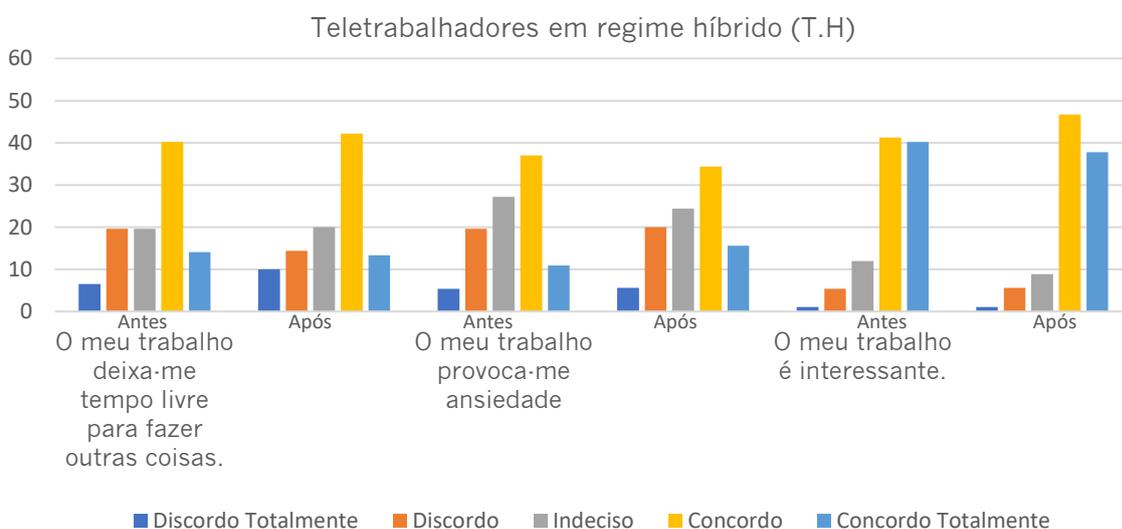
Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 17- Percepções, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %)



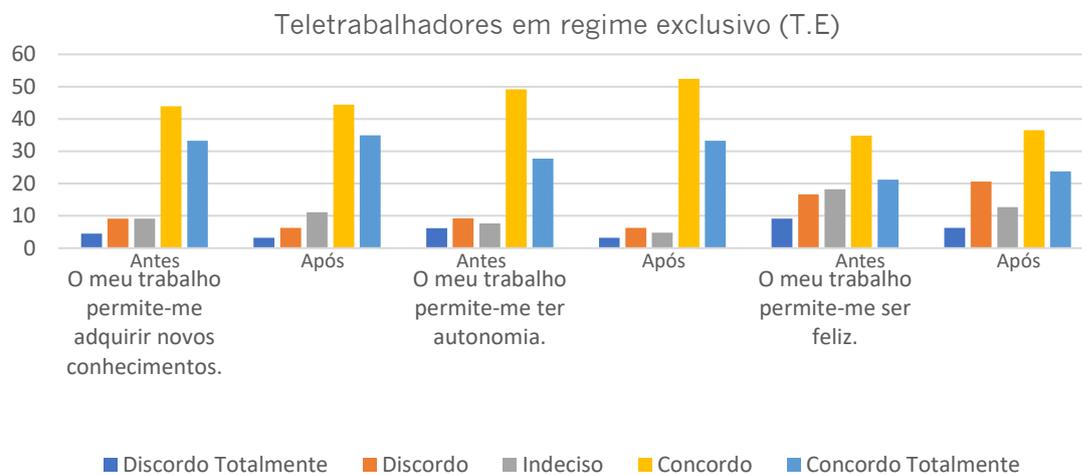
Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 18- Percepções, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %)



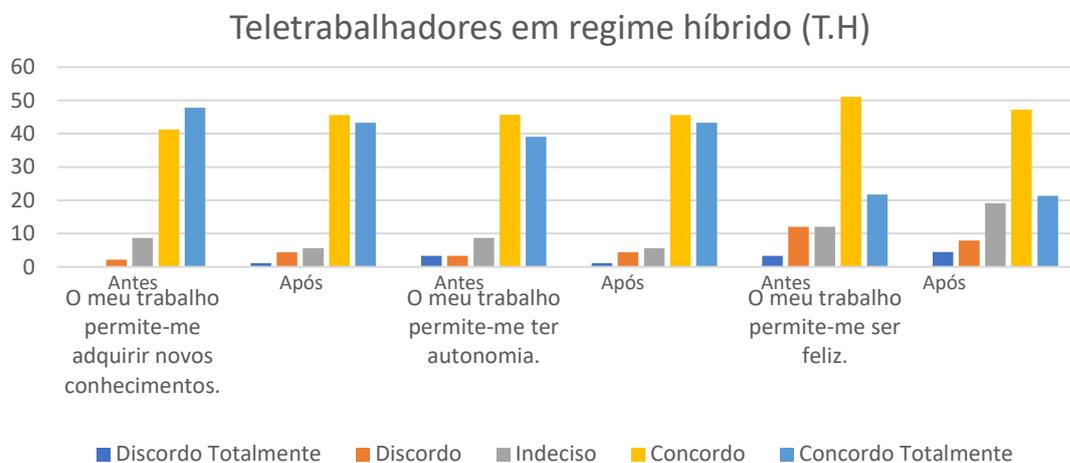
Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 19 - Percepções, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %)



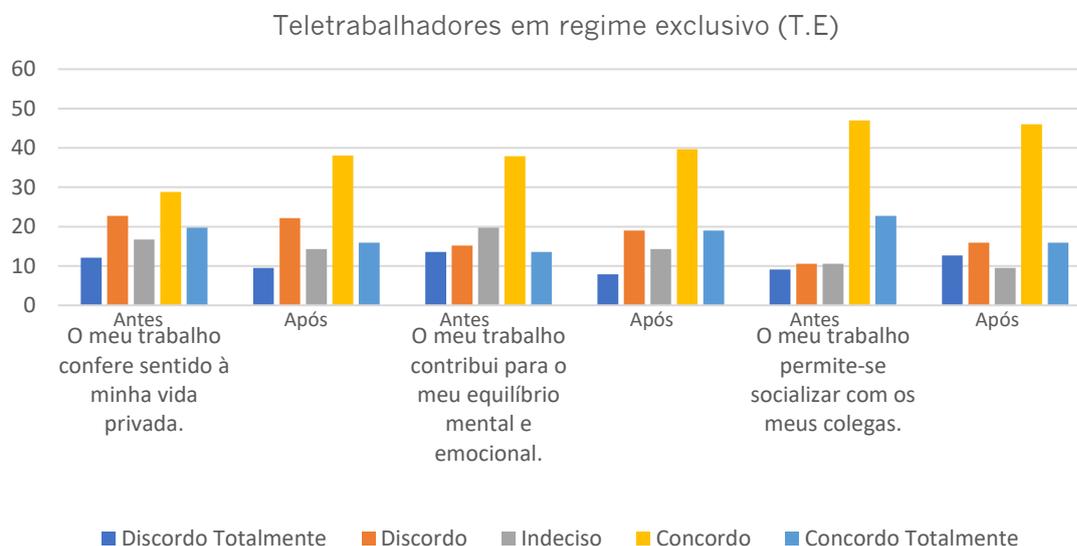
Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 20- Percepções, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %)



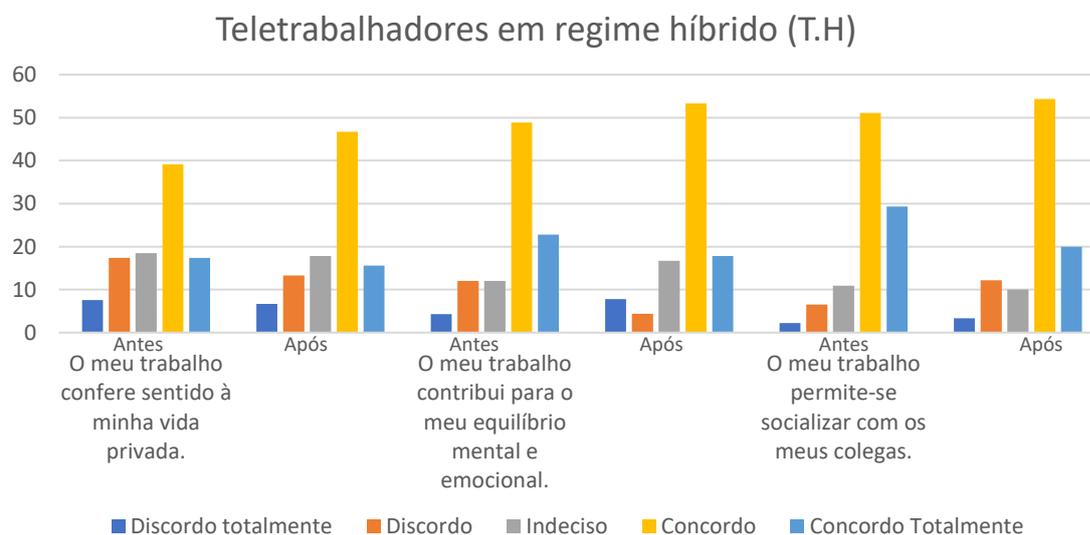
Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 21- Percepções, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %)



Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 22- Percepções, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %)



Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Relativamente às afirmações que se debruçam a segurança e a estabilidade que o trabalho, à partida, proporciona não se registam alterações assistindo-se, desta forma, à consolidação da concordância para com a afirmação, ou seja, o trabalho, apesar de todo o processo de reconfiguração que a pandemia potenciou permanece para os teletrabalhadores como uma atividade segura e propiciadora de estabilidade. Considerando, ainda, o género, a idade, o estado civil bem como a composição do agregado familiar, conforme documentam as tabelas 15.1; 15.2; 15.3; 15.4 no Anexo 2, não se registam alterações.

Relativamente às afirmações que se debruçam sobre o trabalho, enquanto atividade interessante, estimulante e autónoma, proporcionadora de progressão profissional e de aprendizagem não se registam diferenças significativas quer antes, quer após a pandemia entre os inquiridos de ambas as modalidades de teletrabalho. Desta forma, é seguro afirmar que, se a pandemia e as alterações laborais, entretanto implementadas, reconfiguraram o mercado de trabalho esta não pôs em causa as expectativas quanto às oportunidades de progressão profissional e de carreira dos (tele)trabalhadores assim como a visão do trabalho enquanto atividade interessante e estimulante, fomentadora de novas aprendizagens. Considerando, para o efeito, o género, a idade, o estado civil bem como a composição do agregado familiar, não se registam diferenças, conforme documentam as tabelas 15.1; 15.2; 15.3; 15.4 no Anexo 2.

Relativamente à afirmação que se debruça sobre o papel do trabalho, enquanto meio de acesso a uma condição social prestigiada, a pandemia e os confinamentos que se sucederam não alteraram as opiniões dos inquiridos de ambos os regimes de teletrabalho persistindo a concordância para com a afirmação. Todavia, considerando o género, os posicionamentos variam conforme o mesmo, no qual os inquiridos do género feminino em regime de teletrabalho exclusivo (T.E) manifestam a sua discordância, quer antes, quer após a pandemia enquanto os inquiridos do género masculino concordam com a afirmação, conforme documenta a 15.1 no anexo 2. Ou seja, enquanto o trabalho permaneceu, para os inquiridos do género masculino como uma atividade que permite aceder a uma condição social prestigiada os inquiridos do género feminino discordam quanto à possibilidade de o trabalho desempenhar uma função de mobilidade social. De entre as razões para tal posicionamento podemos considerar, embora num exercício especulativo, a desigualdade de género pré-existente como uma hipótese válida, contudo, suscetível de análise e de problematização. Considerando, por último, quer a idade, quer o estado civil, quer a composição do agregado familiar prevalece, quer antes, quer após a

pandemia a concordância para com a afirmação conforme documenta as tabelas 15.2; 15.3; 15.4 no Anexo 2.

Relativamente às afirmações que se debruçam sobre o trabalho, quer enquanto atribuidora de sentido à vida privada, quer enquanto atividade proporcionadora de tempo livre não se registam diferenças significativas quer antes, quer após a pandemia entre os inquiridos de ambas as modalidades de teletrabalho. Desta forma, é seguro afirmar que, apesar das alterações que a pandemia suscitou, o trabalho continua a ser visto como uma atividade que confere sentido à vida privada assim como permite usufruir do tempo de lazer. Considerando, ainda, o género, a idade, o estado civil e da composição do agregado familiar, não se registam diferenças conforme documentam as tabelas 15.1; 15.2; 15.3; 15.4 no Anexo 2.

Relativamente às afirmações que se debruçam sobre a saúde mental, a pandemia e os confinamentos que se sucederam não alteraram o posicionamento dos teletrabalhadores, independentemente da modalidade que estes o desempenham, dado que persiste, quer antes, quer após a pandemia a concordância para com a afirmação independentemente do género, da faixa etária, do estado civil e da composição do agregado familiar, conforme documentam as tabelas 15.1; 15.2; 15.3; 15.4 no Anexo 2. Todavia, perante à afirmação “O meu trabalho provoca-me ansiedade” registam-se, posicionamentos divergentes em função da modalidade de teletrabalho. Enquanto o trabalho não representa, para os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), uma atividade promotora de ansiedade o mesmo não se aplica para os teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) conforme se encontra patente na presente tabela (cf. Tabela 9). Considerando, ainda, o género, a idade e a composição do agregado familiar verificamos, igualmente, diferenças que importa mencionar. Enquanto os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E) do género masculino discordavam, antes da pandemia, da afirmação após a mesma os mesmos não reúnem unanimidade enquanto os inquiridos do género feminino fortaleceram a discordância para com a afirmação. No que diz respeito aos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) os inquiridos, independentemente do género, fortaleceram a concordância para com a afirmação, conforme documenta a tabela 15.1 no Anexo 2. Considerando, ainda, a idade, bem como a composição do agregado familiar, os posicionamentos dos teletrabalhadores de ambas as modalidades apresentam, conforme documenta a tabela 15.2 e 15.4 no anexo 2, posicionamentos divergentes conforme os mesmos. Desta forma, podemos afirmar, embora consista num exercício especulativo, que a idade condiciona as perceções dos inquiridos ou, ainda, que a idade e as implicações que lhe estão associadas tais como: a precariedade e a (in)segurança das relações laborais potenciadas pela crise sanitária

poderão ter influenciado tais posicionamentos. Já no que diz respeito a composição do agregado familiar, os posicionamentos variam, igualmente, conforme os mesmos como documenta a tabela 15.4 no Anexo 2.

Relativamente às afirmações que se debruçam sobre o trabalho quer como modalidade socializante, quer como modalidade propiciadora de felicidade não se registam diferenças significativas quer antes, quer após a pandemia entre os inquiridos de ambas as modalidades independentemente do género, da faixa etária, do estado civil e da composição do agregado familiar, conforme documenta as tabelas 15.1; 15.2; 15.3; 15.4 no Anexo 2. Desta forma, é seguro afirmar que, apesar das alterações que a pandemia suscitou, o teletrabalho não compromete a socialização assim como a felicidade dos inquiridos.

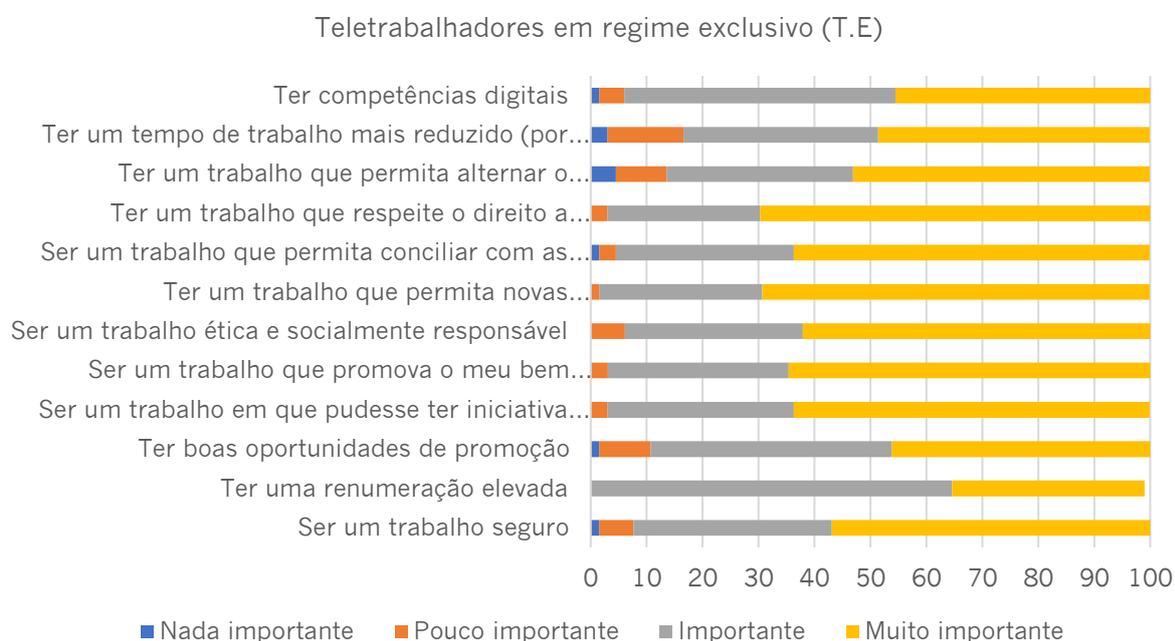
6.6. Exigências/desejos face a um futuro trabalho

No que diz respeito às exigências/desejos face à eventualidade dos inquiridos na procura de um futuro emprego, prevalece, independentemente da modalidade de teletrabalho, a categoria “Muito Importante”, seguida da “Importante”; da “Pouco Importante” e, por último, da “Nada Importante” (Cf. Tabela 23/24)

No que diz respeito aos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), as posições “Muito Importantes” prevalecem em todas as afirmações exceto: “Ter uma renumeração elevada” e “Ter competências digitais” no qual predominam a categoria “Importante” (com 64,6% e 48,5% respetivamente). Relativamente às posições “Pouco Importante” e “Nada Importante” estas são residuais e pouco expressivas. No que diz respeito aos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), as posições “Muito Importantes” prevalecem em todas as afirmações.

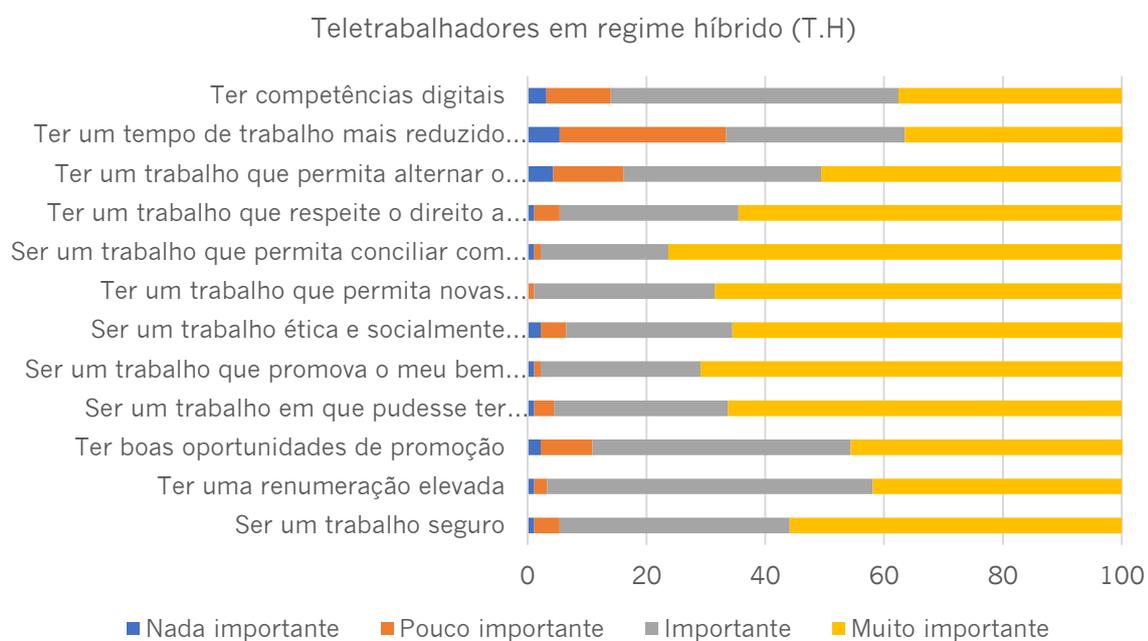
Considerando, para o efeito, o género, a idade, o estado civil bem como a composição do agregado familiar não se registam diferenças uma vez que persistem, independentemente destas variáveis e da modalidade de teletrabalho, os inquiridos consideram “Importante” e “Muito Importante” as afirmações indicadas, sendo as posições “Pouco Importante” e “Nada Importante” residuais, como documenta as tabelas 23.1; 23.2; 23.3; 23.4 no Anexo 2.

Tabela 23-Posição, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (em %)



Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 24- Posição, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (em %)



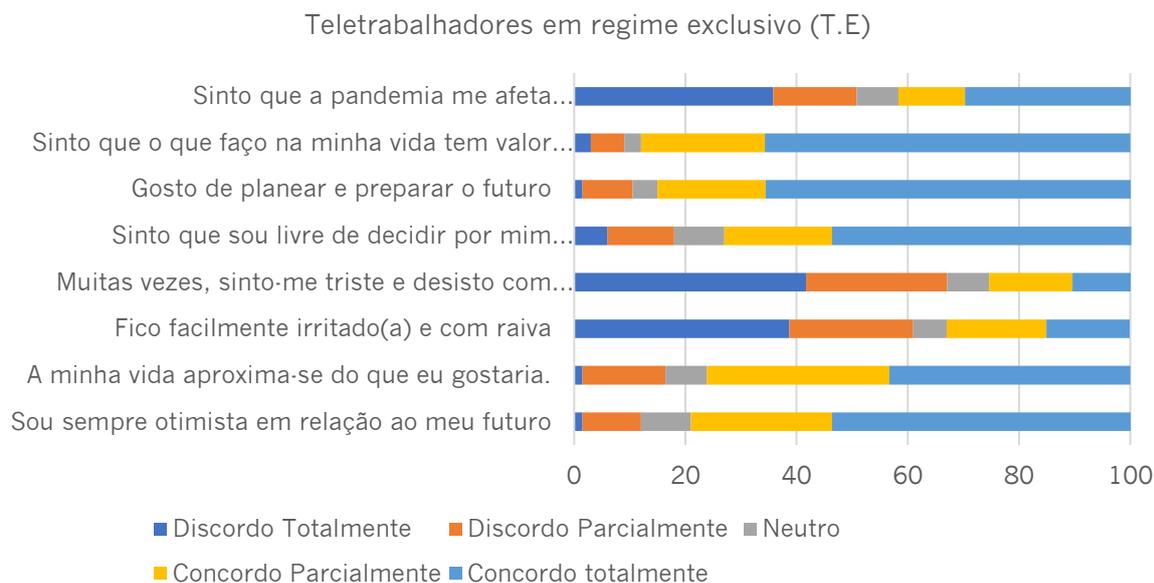
Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

6.7. Bem-estar subjetivo

Quanto ao bem-estar subjetivo salienta-se, novamente, os posicionamentos divergentes quer face às dimensões que as afirmações abarcam, quer graças à modalidade de teletrabalho. Dado que as categorias de resposta das seguintes afirmações são apresentadas numericamente (em escala) optou-se por traduzir a seguinte escala (de 0 a 10) para categorias de resposta concretas de forma a atribuir sentido às mesmas. A primeira categoria (0 a 2) diz respeito ao “Discordo(a) Totalmente”, a segunda categoria (3 a 4) ao “Discordo(a) Parcialmente”, a terceira categoria (5) a “Neutro”, a quarta categoria (6 a 7) “Concordo(a) Parcialmente” e, por último, a quinta categoria (8 a 10) diz respeito a “Concordo(a) Totalmente”.

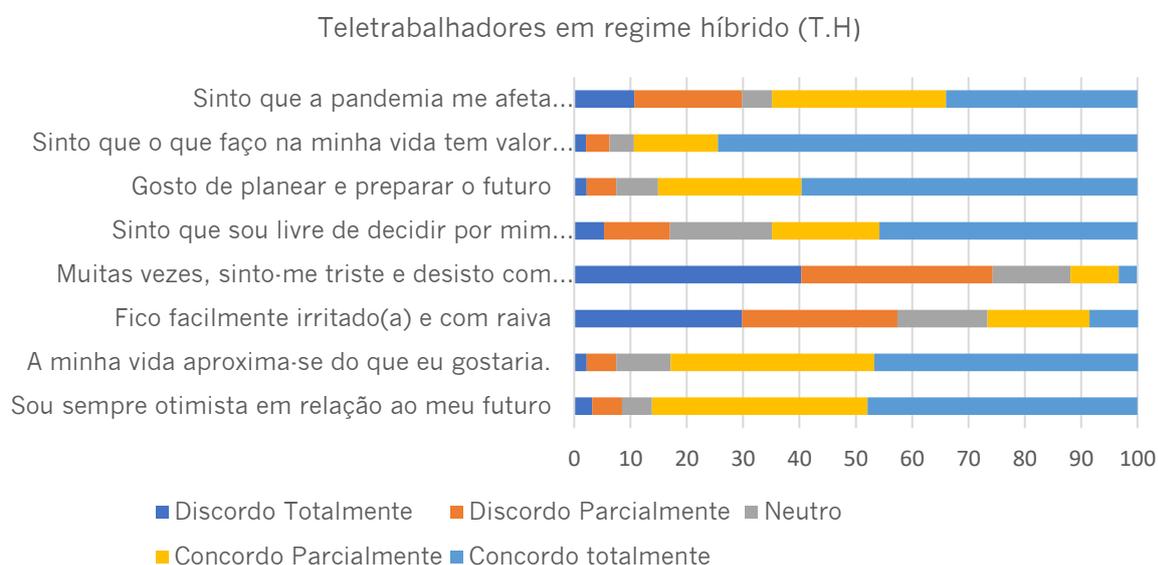
De forma sucinta, podemos afirmar que permanece, independentemente da afirmação e das dimensões que estas abarcam, a unanimidade quer entre os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), quer entre os teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) uma vez que registam posicionamentos semelhantes. As afirmações que prevalecem a concordância são: “Sou sempre otimista em relação ao meu futuro”; “A minha vida aproxima-se do que eu gostaria”; “Gosto de planear e preparar o futuro”; “Sinto que o que faço na minha vida tem valor e vale a pena”; “Sinto que sou livre de decidir por mim próprio(a) como viver a minha vida”. As afirmações que prevalece a discordância, nos inquiridos de ambas as modalidades de teletrabalho, são: “Fico facilmente irritado(a) e com raiva”; “Muitas vezes, sinto-me triste e desisto com facilidade”. Por último, menciona-se a seguinte afirmação (“Sinto que a pandemia me afeta emocionalmente”) dado que a mesma apresenta posicionamentos diferentes conforme a modalidade de teletrabalho. Enquanto os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), prevalece a discordância para com a afirmação, 64,9% dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) concorda com a mesma. Por último, relativamente às afirmações que se debruçam sobre a “Satisfação da vida em geral”; “Satisfação com o nível de vida atual” e quanto ao grau de felicidade os inquiridos, de ambas as modalidades, demonstram-se satisfeitos (Cf. Tabela 27/28).

Tabela 25 - Posicionamento, dos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), relativos ao bem-estar (em %)



Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 26- Posicionamento, dos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H), relativos ao bem-estar (em %)



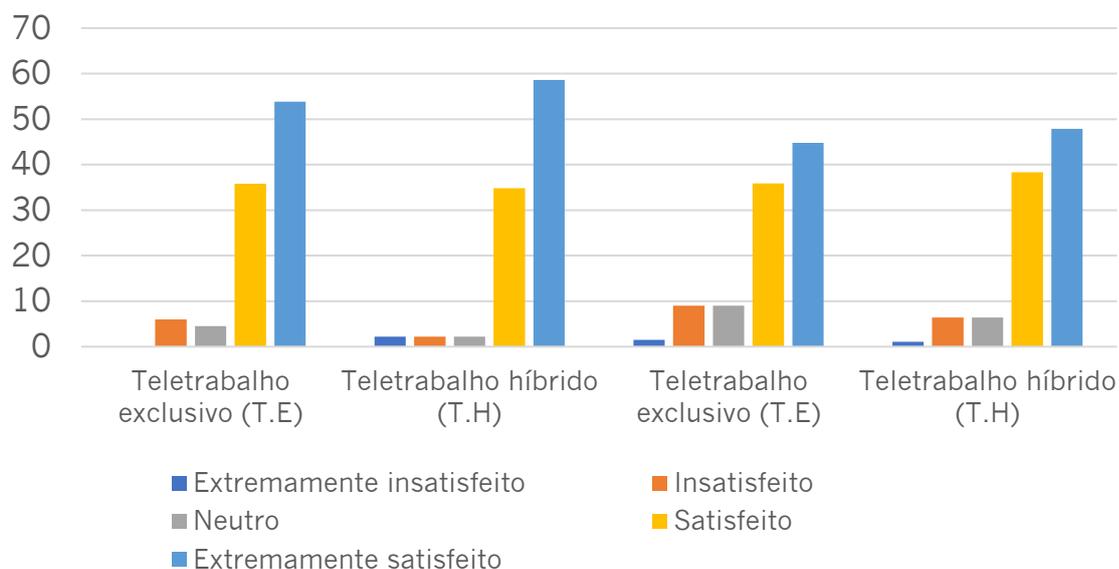
Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Considerando, por último, o género, a idade (faixa etária), o estado civil e a composição do agregado familiar não se registam, igualmente, diferenças entre os posicionamentos dominantes para com o bem-estar dado que persiste, quer juntos dos inquiridos de ambas as modalidades um bem-estar favorável, conforme documenta as tabelas 25.1; 25.2; 25.3; 25.4 no Anexo 2.

A única afirmação, conforme referido anteriormente, que apresenta divergências é: “Sinto que a pandemia me afeta emocionalmente” cujos posicionamentos variam conforme a faixa etária, o estado civil e a composição do agregado familiar o que nos permite deduzir que a pandemia afetou emocionalmente os mesmos, de forma díspar e desigual. Destaca-se, a título de exemplo, os inquiridos em teletrabalho exclusivo (T.E) com idades compreendidas entre os 31-43 anos, os inquiridos em teletrabalho híbrido (independentemente do estado civil) e os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E) que se encontram divorciados, em que os mesmos reconhecem que a pandemia os afeta emocionalmente. Considerando, por último, a composição do agregado familiar os inquiridos apresentam, por sua vez, posicionamentos divergentes em função quer da modalidade de teletrabalho, quer quanto ao agregado familiar como documenta as tabelas 25.2; 25.3; 25.4 no Anexo 2.

Relativamente à afirmação sobre a satisfação para com a vida em geral, quer os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), quer os teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) demonstram-se “Satisfeitos” e “Extremamente satisfeitos” sendo as posições “Extremamente insatisfeito” “Insatisfeito” residuais (Cf. Tabela 27), independentemente do género, da idade, do estado civil e da composição do agregado familiar como documenta as tabelas 26.1, 26.2; 26.3; 26.4 no Anexo 2

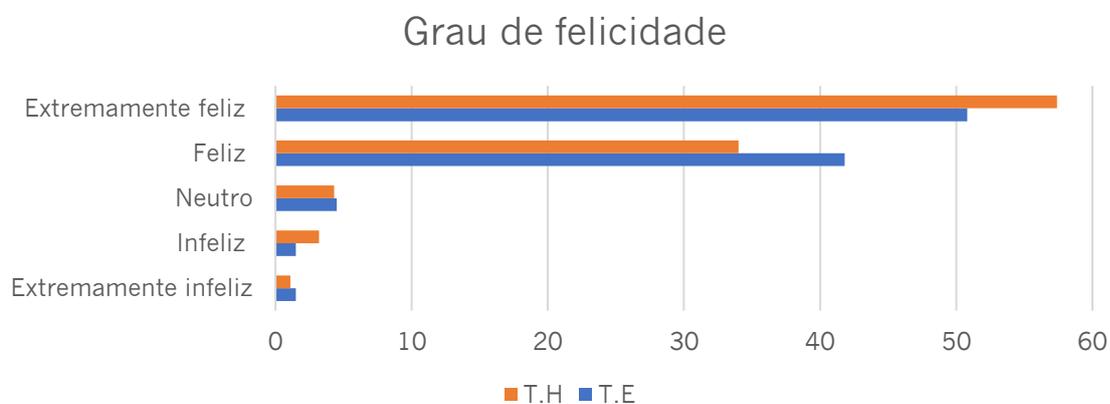
Tabela 27 - Posicionamento, por modalidade de teletrabalho, face à satisfação da vida em geral e satisfação com o nível de vida atual, respetivamente (em %)



Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Relativamente à afirmação sobre a satisfação para com o nível de vida atual, quer os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), quer os teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) demonstram-se “Satisfeitos” e “Extremamente satisfeitos” sendo as posições “Extremamente insatisfeito” e “Insatisfeito” residuais (Cf. Tabela 27), independentemente do género, da idade e da composição do agregado familiar (Anexo 2- Tabela 27.1; 27.2). Já no que diz respeito ao estado civil, os inquiridos divorciados em regime de teletrabalho exclusivo (T.E) não reúnem unanimidade perante a afirmação (Anexo 2- Tabela 27.3)

Tabela 28 - Grau de felicidade (em %)



Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Relativamente à afirmação relativa ao grau de felicidade, quer os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), quer os teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) demonstram-se “Feliz” e “Extremamente feliz” sendo as posições extremamente “infeliz” e ”Extremamente infeliz” residuais (Cf. Tabela 28), independentemente do género, da idade, do estado civil e da composição do agregado familiar (Anexo 2- Tabela 28.1; 28.2; 28.3)

Considerações Finais

Perante *status quo* pós-pandémico as mudanças no trabalho assim como os valores, desejos e expectativas para com o mesmo são inegáveis.

Esta dissertação procurou sucintamente, “(...) interpretar quais foram as principais mudanças nas orientações valorativas face ao trabalho, antes e durante as medidas políticas de combate à atual crise sanitária da COVID-19 (...)” (Marques, 2020, p. 140) assim procurou-se determinar e apurar os efeitos do teletrabalho bem como a intensidade com que os mesmos se reproduzem na saúde física e mental, na (in)satisfação profissional e na conciliação entre trabalho e vida familiar. Procurou-se, ainda, analisar as disparidades entre os diferentes regimes de teletrabalho, isto é, entre o regime de teletrabalho exclusivo (T.E) e entre o regime de teletrabalho híbrido (T.H) atendendo ao género, à idade, ao estado civil bem como à composição do agregado familiar dos inquiridos. Para além disto, procurou-se perceber se o teletrabalho correspondeu às expectativas dos teletrabalhadores assim como averiguar quais os valores e expectativas predominantes para com o (tele)trabalho. Por último, procurou-se compreender o bem-estar dos inquiridos bem como os anseios, os desejos e as expectativas que o retorno ao mercado laboral pós-pandemia representa. Neste sentido, procurou-se captar uma visão holística e integral sobre as diversas componentes que dizem respeito ao (tele)trabalho.

O contexto pandémico e a mudança abrupta para o regime de teletrabalho assim como toda a conjuntura económica, política e social nacional e internacional, suscitaram a reconfiguração do mercado de trabalho alterando não só a visão geral para com o (tele)trabalho, como também permitiu a emergência e o fortalecimento de novos modelos organizacionais tais como o modelo híbrido, ou ainda, embora a uma escala mais reduzida, a semana de quatro dias de trabalho. Procurou-se, ainda, (...) antecipar os principais receios ou riscos que associam à experiência de isolamento e distanciamento social e respetivas fases de desconfinamento gradual da economia e sociedade portuguesa.” (Ibidem) assim como determinar e captar o bem-estar dos inquiridos.

Para o efeito, foi aplicado um questionário de forma a recolher a opinião dos (tele)trabalhadores relativos às dimensões supramencionadas bem como captar os desejos, anseios e expectativas que o retorno ao mercado laboral pós-pandemia representa. Perante o estado de arte desenvolvido e os resultados obtidos importa refletir sobre as conclusões alcançadas.

De entre a pluralidade de estatutos/situação face ao trabalho, a presente dissertação focou-se apenas nos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E) e nos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H)

no qual se destaca a prevalência de uma amostra maioritariamente feminina e escolarizada. Salvaguardadas as diferenças relativas à idade entre os inquiridos de ambas as modalidades, o estado civil que prevalece diverge conforme a modalidade de teletrabalho no qual junto dos inquiridos em regime de teletrabalho exclusivo (T.E) prevalece os solteiros (47,7%) e nos inquiridos em regime de teletrabalho híbrido (T.H) prevalece os “casados/união de facto” (62,1%).

Relativamente às perceções sobre a saúde física e mental e do impacto negativo que o teletrabalho teria os inquiridos, de ambas as modalidades de teletrabalho, não corroboram estas conclusões, ou seja, o teletrabalho não condiciona a saúde física e mental dos teletrabalhadores. Quanto à (in)satisfação laboral os inquiridos de ambas as modalidades corroboram as vantagens que este modelo oferece, ou seja, o teletrabalho revela-se benéfico, quer para com a satisfação profissional quer quanto à produtividade e motivação para com o trabalho. Por último, considerando a conciliação entre vida pessoal e profissional e o impacto que o teletrabalho poderia deter, os inquiridos de ambas as modalidades de teletrabalho não reconhecem que o teletrabalho comprometa a conciliação entre vida pessoal e profissional.

Quando confrontados com a hipótese de regresso ao trabalho presencial, os inquiridos que se encontram em teletrabalho em regime exclusivo (T.E) consideram “Nada importante” e “Pouco importante” enquanto os que se encontram em regime híbrido (T.H) consideram “Importante” e “Muito importante” salientando-se, ainda, as diferenças conforme o género, a idade, o estado civil e quanto à composição do agregado familiar. Importa, ainda, acrescentar que, quando confrontados quanto às razões para o regresso ao trabalho presencial prevalece, curiosamente, a concordância e os posicionamentos que consideram “Importante” e “Muito importante” salvaguardando, contudo, algumas especificidades. Desta forma, apesar do regresso ao trabalho presencial não ser desejável para os inquiridos de ambas as modalidades de teletrabalho, estes reconhecem a legitimidade das afirmações apresentadas.

Quanto aos receios dos teletrabalhadores face ao futuro próximo podemos afirmar, sucintamente, que a pandemia não suscitou nem fortaleceu os receios indicados para com o trabalho quer nos teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E), quer nos teletrabalhadores em regime híbrido (T.H). Relativamente às perceções, atitudes e valores para com o trabalho, concluímos que os posicionamentos permanecem, antes e depois da Covid-19 e dos sucessivos confinamentos que esta deu origem registando, contudo, algumas diferenças entre as diferentes modalidades de teletrabalho assim como quanto ao género, à faixa etária, ao estado civil e quanto à composição do agregado familiar.

Uma das dimensões em que as discrepâncias entre teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E) e entre teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) são visíveis diz respeito ao (tele)trabalho, enquanto atividade promotora de ansiedade no qual, enquanto os teletrabalhadores em regime exclusivo (T.E) discordam da afirmação os teletrabalhadores em regime híbrido (T.H) concordam com a mesma, ou seja, o teletrabalho representa para estes últimos, como uma atividade geradora de ansiedade.

Perante a hipótese de procura de um emprego futuro, os posicionamentos para com as exigências e desejos para com um hipotético emprego futuro revelam-se, independentemente da modalidade de teletrabalho, unânimes, ou seja, os teletrabalhadores consideram “Importante” e “Muito importante”: a segurança e a renumeração que o trabalho proporcionaria, a preservação da saúde física e mental assim como as oportunidades de promoção e as aprendizagens que o trabalho, à partida, proporciona. A autonomia e flexibilidade representam, igualmente, um requisito importante para um futuro trabalho e os inquiridos demonstram-se, ainda, recetivos aos novos modelos de organização do trabalho tais como: o modelo híbrido, ou ainda, à semana de quatro dias de trabalho. Para além destes requisitos que os inquiridos consideram “Importantes” e “Muito importantes”, os teletrabalhadores de ambas as modalidades consideram a conciliação entre vida pessoal e vida profissional assim como a garantia pelo respeito pelo direito a “desligar” como igualmente importantes demonstrando-se, ainda, recetivos ao trabalho ética e socialmente responsável.

No que diz respeito ao bem-estar subjetivo não se registam discrepâncias entre os inquiridos de ambas as modalidades de teletrabalho. Desta forma, o retrato relativo ao bem-estar revela-se positivo realçando-se, por último, do efeito perturbador que a pandemia suscitou do ponto de vista emocional no qual os inquiridos em regime de teletrabalho híbrido (T.H) reconhecem que se sentiram afetados emocionalmente, em oposição aos inquiridos em regime de teletrabalho exclusivo (T.E) que discordam da mesma afirmação.

Perante os resultados alcançados e as discrepâncias registadas entre as modalidades de teletrabalho estudadas bem como das análises realizadas em torno do género, da idade, do estado civil e da composição do agregado familiar considero que surgiram novos desenvolvimentos sobre a temática do teletrabalho, a serem aprofundados em posteriores investigações.

Bibliografia

- Afonso, P. (2021). Teleworking: What Are the Mental Health Consequences?. *Acta Med Port*, 241-241. <https://doi.org/10.20344/amp.15735>
- Andrade, C., & Petiz Lousã, E. (2021). Telework and work–family conflict during COVID-19 lockdown in Portugal: The influence of job-related factors. *Administrative Sciences*, 11(3), 103. <https://doi.org/10.3390/admsci11030103>
- Antunes, R. (2001). Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. *A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho*. São Paulo: Cortez, 35-48. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101010021549/3antunes.pdf>
- Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, 407-427. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>
- Araújo, E. R. (1998). *Para Uma Problemática do Teletrabalho-A Dificil Arte de Mudar*. (Tese de mestrado) Universidade Técnica de Lisboa <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/15418>
- Barbosa, Mariana (2020, 19 de maio), *Portugueses gostavam de continuar a trabalhar de casa 2 a 3 dias por semana*, *Eco* <https://eco.sapo.pt/2020/05/19/portugueses-gostavam-de-continuar-a-trabalhar-de-casa-2-a-3-dias-por-semana/>
- Bauman, Z. (1999). *Modernidade Líquida*. Editora Schwarcz - Companhia das Letras.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Berg, J., Humblet, M., & Soares, S. (2021). Working from home: from invisibility to decent work. Geneva https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—travail/documents/publication/wcms_765806.pdf
- Borges, Liliana (2022, 5 de janeiro), *Patrões e sindicatos divergem sobre a semana de trabalho de quatro dias, mas concordam que não é prioridade*, *Público* <https://www.publico.pt/2022/01/05/politica/noticia/patroes-sindicatos-divergem-semana-trabalho-quatro-dias-concordam-nao-prioridade-1990774>
- Cabral, J. (2017). *Aspectos Sociais, Econômicos, Políticos e jurídicos da relação homem-trabalho no contexto da modernidade líquida: uma síntese a partir de Bauman*. Centro Universitário Tabosa de Almeida.

Conselho Nacional de Saúde. (2020). *Portugal e a Resposta à Covid-19 A posição do Conselho Nacional de Saúde e o Contributo das entidades que o constituem*.

<https://www.cns.min-saude.pt/wp-content/uploads/2021/09/Reflexao-do-CNS-quanto-a-resposta-a-pandemia-por-COVID-19.pdf>

Correia, M. M. (2022). *Teletrabalho em tempos de pandemia: ressocialização ou degradação do processo e significado do trabalho? Um caso de estudos em duas empresas multinacionais em Portugal* (Tese de mestrado, Universidade nova de Lisboa) Repositório institucional da universidade NOVA

<https://run.unl.pt/handle/10362/137792>

Costa, R. M. (12 de novembro de 2021). *Riscos psicossociais e teletrabalho*. Ordem dos Médicos:

<https://ordemdosmedicos.pt/riscos-psicossociais-e-teletrabalho/>

Coutinho, C., & Lisbôa, E. (2011). Sociedade da Informação, do conhecimento e da aprendizagem : desafios para educação no século XXI. *Revista de Educação*, 5-22.

https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/14854/1/Revista_Educa%C3%A7%C3%A3o%20VolXVIII%2Cn%C2%BA1_5-22.pdf

de Almeida Fonseca, R. L., & Pérez-Nebra, A. R. (2012). A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(2), 303-318.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172012000200011&lng=pt&tlng=pt.

de Lima, M. P. (1972). O inquérito sociológico: problemas de metodologia. *Análise social*, 558-628.

<http://www.jstor.org/stable/41008093>

Decreto-Lei nº7/2009 de 12 de fevereiro (2009). Diário da República: 1ª série, Nº30/2009. Assembleia da República.

<https://files.diariodarepublica.pt/1s/2009/02/03000/0092601029.pdf>

Decreto-Lei nº14-A/2020 de 18 de Março (2020): Diário da República, 1ª série, Nº55/2020. Presidente da República.

<https://files.dre.pt/1s/2020/03/05503/0000200004.pdf>

Decreto-Lei nº79-A/2020 de 1 de outubro (2020). Diário da República: 1ª série, Nº192/2020. Presidência do Conselho de Ministros.

<https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/79-a-2020-144272529>

Decreto-Lei nº83/2021 de 6 de dezembro (2021): Diário da República, 1ª série, Nº83/2021. Assembleia da República.

https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114?_ts=1680652800034

Degryse, C. (2016). Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. *ETUI research paper-working paper*.

<https://www.etui.org/publications/working-papers/digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>

DGERT. (2020). *Teletrabalho no contexto da negociação coletiva*, pp. 1-21.

<https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf>

Dias, L. (2021, 21 de dezembro), *Do direito a desligar ao FOMO. Como usufruir da tecnologia sem pôr em causa direitos fundamentais?*, Primavera

<https://pt.primaverabss.com/pt/blog/direito-a-desligar/>

European Agency for Safety and Health at Work. (2021). *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications*.

<https://doi.org/10.2802/84372>

European Agency for Safety and Health at Work. (2021). The digitalisation of work: psychosocial risk factors and work-related musculoskeletal disorders. *New forms of work in the digital era: Implications for psychosocial risks and musculoskeletal disorders*

https://osha.europa.eu/sites/default/files/Teleworking_psychosocial_risk_factors_MSDs_implications.pdf

Francisco, M. (2010, 22 de outubro). A recolha de dados. *Metodologias de Investigação na Educação*.

<https://miemf.wordpress.com/act2/>

Garcia, Pedro C, (2022, 4 de janeiro), *Nunca tantos americanos se despediram do emprego: saídas recorde de 4,5 milhões em novembro*, Expresso

<https://expresso.pt/economia/2022-01-04-nunca-tantos-americanos-se-despediram-do-emprego-saidas-recorde-de-45-milhoes-em-novembro>

Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?. *Journal of applied psychology*, 93(6), 1412.

<https://psycnet.apa.org/record/2008-16251-016>

Gomes, M.I. (2020): “O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas”, E.Tec Yearbook AI & Robotics, JusGov (Research Centre for Justice and Governance School of Law), University of Minho, 141-170. <https://hdl.handle.net/1822/67361>

Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., Meaney, M., & Robinson, O. (2021). *The future of work after COVID-19*. McKinsey global institute, 18.

https://www.mckinsey.com/~/_media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/the%20future%20of%20work%20after%20covid%2019/the-future-of-work-after-covid-19-report-vf.pdf

Marques, A. P. (2006). Para uma propedêutica da Sociologia do Trabalho. *Mediações-Revista de Ciências Sociais*, 11(1), 11-24.

<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/85760/1/%282006%29%20Propedeutica%20da%20Sociologia%20do%20Trabalho.pdf>

Marques, A. P. (2020). Regresso ao trabalho em tempos pandémicos: urgência de vinculação social. Em M. Martins, & E. Rodrigues, *A Universidade do Minho em tempos de pandemia: Tomo III: Projeções* (pp. 1-365). Braga.

<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/70383/1/Pandemia%20Tomo%20III.pdf>

Mateus, Cátia (2021, 5 de novembro), *Deputados aprovam novas regras para o teletrabalho*, *Expresso*

<https://expresso.pt/economia/2021-11-05-Deputados-aprovam-novas-regras-para-o-teletrabalho-b533137c>

Microsoft Corporation (2023). *Hybrid work from home*.

<https://www.microsoft.com/pt-pt/microsoft-teams/hybrid-work-from-home>

Microsoft Corporation. (2021). *The next great disruption is hybrid work: are we ready?*.

<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>

Moens, E., Lippens, L., Sterkens, P., Weytjens, J., & Baert, S. (2022). The COVID-19 crisis and telework: a research survey on experiences, expectations and hopes. *The European Journal of Health Economics*, 23(4), 729-753.

<https://doi.org/10.1007/s10198-021-01392-z>

Moreira, T. C. (2020). Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. *Minerva: Revista De Estudos Laborais*, 9(2), 129–166.

<https://revistas.lis.ulsiada.pt/index.php/mrel/article/view/2755>

MTSS. (2021). *Livro Verde sobre o futuro do trabalho*.

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho>

O'Connor, T. R., Jordan. (2021, Setembro 21). *The “Great Resignation” is Here: Look Out for These Three Talent Retention Myths*. Do Change Right.

https://dochangeright.com/the-great-resignation-is-here-look-out-for-these-three-talent-retention-myths/?gclid=EAlalQobChMI7uXk3-aa9QIVwYxoCR3xnwyUEAAYASAAEgK1VfD_BwE

OMS (2021). *Healthy and safe telework: technical brief*. Genebre.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf

Organização Internacional do Trabalho. (2020) *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/europe/-/ro-geneva/-/ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf

Rodrigues, A. (2011). *Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho*. (Dissertação de mestrado) USP. São Paulo, São Paulo, Brasil.

<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>

Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job Quality and Work-Life Balance of Teleworkers. *International journal of environmental research and public health*, 18(6), 3239.

<https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>

Roquelaure, Y. (2021). *New forms of work in the digital era: implications for psychosocial risks and musculoskeletal disorders*, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).

https://osha.europa.eu/sites/default/files/Teleworking_psychosocial_risk_factors_MSDs_implications.pdf

Santos, J. R., & Henriques, S. (2021). *Inquérito por questionário: contributos de conceção e utilização em contextos educativos*.

<https://doi.org/10.34627/3s9s-k971>

Schwartz, Y. (1996). Trabalho e valor. *Tempo social*, 8, 147-158

<https://doi.org/10.1590/ts.v8i2.86429>

Senneth, R.(1998), *A Corrosão do Carácter*, Editora Record

Serra, P. (1995). O Teletrabalho-conceito e implicações. *João Carlos Correia, António Fidalgo, Paulo Serra (Orgs.), Informação e Comunicação Online, Volume III—Mundo Online da Vida e Cidadania, Covilhã, Universidade da Beira Interior, 2003, pp. 163-187*

https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/518/1/jpserra_teletrabalho.pdf

Silva, C. Cláudia, (2019, 5 de novembro), *Microsoft testa semana de quatro dias de trabalho no japão: produtividade sobre 40%*, Público

<https://www.publico.pt/2019/11/05/economia/noticia/microsoft-japao-testou-trabalharse-quatro-dias-semana-productividade-subiu-40-1892552>

Sobral., & al., e. (2021). *Work@Home*.

Sobreira, G. (2001). O teletrabalho nas empresas juniores de consultadoria da universidade federal do paraná.

<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/81486>

Urze, P., Moniz, A., & Barroso, S. (2003). *Practices and trends of telework in the Portuguese industry: the results of surveys in the textile, metal and software sectors.*

https://mpa.ub.uni-muenchen.de/5628/1/MPRA_paper_5628.pdf

Werthein, J. (2000). *A sociedade da informação e seus desafios. Ciência da informação, 29, 71-77.*

<https://www.scielo.br/j/ci/a/rmmLFLbYsiPrkNrbkrK7VF/?format=pdf&lang=pt>

Anexos

Anexo 1 - Questionário aplicado online

Regresso ao trabalho pós COVID-19 Com o progressivo levantamento das restrições decorrentes da pandemia da COVID-19, o regresso ao trabalho tem permitido retomar a “normalidade” da vida profissional, familiar e privada do/as trabalhadores. Passados quase dois anos desde o início do primeiro confinamento em Portugal, importa conhecer as principais mudanças em relação ao trabalho, com especial enfoque para o teletrabalho, aos valores e atitudes e ao bem-estar subjetivo em geral. Trata-se de um estudo sociológico em curso, sob supervisão de Ana Paula Marques, Professora na Universidade do Minho (amarques@ics.uminho.pt) e Rui Brites, Professor no ISEG-Universidade de Lisboa (rui Brites@iseg.ulisboa.pt) e integra uma equipa de investigadores juniores a realizar dissertação de mestrado em Sociologia na Universidade do Minho. As respostas são confidenciais, anónimas e exclusivamente tratadas de forma agregada para fins científicos. O tempo estimado para o preenchimento do questionário, não ultrapassa os 10 minutos. Não há respostas certas e erradas, o que nos interessa é conhecer a sua opinião. Agradecemos desde já a sua disponibilidade e cooperação

Obtenção do Consentimento Informado Livre e Esclarecido

1. Considero-me devidamente esclarecido/a quanto aos objectivos do estudo, foime garantida a confidencialidade e anonimização dos dados, a participação voluntária e a possibilidade de a qualquer momento desistir de participar. Aceito participar de forma voluntária.

(Marcar apenas uma oval)

- Sim

2. L.1.Neste momento, encontra-se? (marcar apenas uma oval)

Marcar apenas uma oval.

- 1 Empregado (só em forma presencial)
- 2 Empregado (só em regime de teletrabalho)
- 3 Empregado (em dias alternados de teletrabalho/ presencial)
- 4 Autoemprego (profissional liberal)
- 5 Desempregado
- 6 A dar assistência familiar
- 7 Em regime de layoff
- 8 Outra situação

3. Se respondeu "Outra situação" (8), diga qual
-

4. I2. Caso esteja empregado em regime de teletrabalho (em modo exclusivo ou alternado com o presencial), indique qual o grau de concordância com as seguintes afirmações...

Marcar apenas uma oval por linha...

	1	2	3	4	5
	Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente
I2.1 A dedicação que o teletrabalho exige torna difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I2.2 O teletrabalho condiciona negativamente a minha saúde física	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I2.3. O teletrabalho condiciona negativamente, a minha saúde mental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I2.4. O teletrabalho aumenta a minha ansiedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I2.5. O teletrabalho é stressante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I2.6. O teletrabalho faz-me sentir isolado e desamparado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I 2.7. Durante o teletrabalho, sou frequentemente incomodado por membros de família	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I2.8. Sinto dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I2.9. O teletrabalho permite-me ser mais produtivo(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I2.10. O teletrabalho melhorou a minha qualidade de vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I2.11. O teletrabalho permite-me manter focado(a) no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I 2.12. O teletrabalho reforçou a minha motivação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I2.13. A flexibilidade que o teletrabalho me oferece é positiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I2.14. No futuro, considero possível desenvolver o meu trabalho apenas em regime de teletrabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. I3. Desde a pandemia, houve alguma alteração no seu estatuto laboral?

Marcar apenas uma oval.

- 1 Sim
- 2 Não

6. Se respondeu "Sim" (1), diga qual

7. I4. Qual é/foi o seu Grupo profissional de acordo com a Classificação Internacional Tipo das Profissões (CITP grandes grupos):

Marcar apenas uma oval

- 1 Profissões Militares
- 2 Pessoal de Chefia e Direção
- 3 Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas
- 4 Técnicos e profissões de Nível Intermédio
- 5 Empregados Administrativos
- 6 Pessoal dos Serviços e Vendedoras
- 7 Trabalhadores Qualificados da Agricultura, Silvicultura e Pescas
- 8 Operários, Artífices e Trabalhadores Similares
- 9 Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem
- 10 Trabalhadores Não Qualificados/Profissões Elementares
- 11 Outra situação

8. Se respondeu "Outra situação" (11), descreva-a

II. Regresso ao trabalho pós COVID-19

9. II1. De um modo geral, diria que o "regresso ao trabalho presencial", após a COVID-19 é...

Marcar apenas uma oval.

- 1 Nada importante
- 2 Pouco importante
- 3 Importante
- 4 Muito importante
- 5 Não se aplica a mim

10. II2. Se NÃO respondeu "Não se aplica a mim" (5), qual a importância que cada uma das seguintes situações tem para si no regresso ao trabalho presencial..

Marcar apenas uma oval por linha

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Importante	4 Muito importante
II2.1. Voltar à minha rotina diária	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II2.2. Manter o nível económico do agregado familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II2.3. (Re)encontrar os colegas de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II2.4. Preservar o meu posto de trabalho/emprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II2.5. Manter o equilíbrio mental e psicológico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II2.6. Conciliar a vida família/privada com a atividade profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II2.7. Conseguir equilibrar o trabalho com o tempo de lazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II2.8. Evitar o risco de eventual desemprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II2.9. Manter-me realizado numa atividade profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II2.10. Ser útil à sociedade e a todos os que dependem de mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. II3. No futuro próximo (2 a 3 anos), em que medida tem receio de...

Marcar apenas uma oval por linha.

	1 Nenhum	2 Pouco	3 Algum	4 Muito

II3.1. Vir a ser dispensado/despedido pela entidade patronal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II3.2. Abrir falência da empresa/negócio em que estou envolvido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II3.3. Ter uma redução dos rendimentos económicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II3.4. Ser substituído pela tecnologia digital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II3.5. Não possuir competências digitais e transversais exigidas pelo mercado de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II3.6. Ser obrigado a aceitar turnos e horários de trabalho desregulados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II3.7. Ter de abdicar de direitos até então consagrados na lei	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II3.8 . Assistir à redução de direitos individuais com o aumento do controlo pelos órgãos do Estado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II3.9. Ser alvo de constante controlo e supervisão pelas entidades de saúde pública	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II3.10. Ser ultrapassado pela geração mais jovem na utilização do digital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II3.11. Ser vítima de estigma social (ser desempregado, migrante, velho, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

III. Atitudes e Valores face ao Trabalho ANTES e DEPOIS dos confinamentos provocados pela COVID-19

12. III1. Neste segundo bloco de perguntas, pedimos-lhe que PENSE no SEU trabalho atual ou, se estiver desempregado, no último trabalho que teve e diga o que sente sobre o SEU trabalho ANTES da pandemia e dos confinamentos que se sucederam

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
	Discordo	Discordo	Indeciso	Concordo	Concordo
	totalmente				totalmente
III1.1. O meu trabalho é seguro e estável	<input type="radio"/>				
III1.2. O meu trabalho tem boas oportunidades de progressão profissional e de carreira	<input type="radio"/>				
III1.3. O meu trabalho permite-me aceder a uma condição social prestigiada	<input type="radio"/>				
III1.4. O meu trabalho deixa-me tempo livre suficiente para fazer outras coisas	<input type="radio"/>				
III1.5. O meu trabalho provoca-me ansiedade	<input type="radio"/>				
III1.6. O meu trabalho é interessante	<input type="radio"/>				
III1.7. O meu trabalho permite-me adquirir novos conhecimentos	<input type="radio"/>				
III1.8. O meu trabalho permite-me ter autonomia	<input type="radio"/>				
III1.9. O meu trabalho confere sentido à minha vida privada	<input type="radio"/>				
III1.10. O meu trabalho contribui para o meu equilíbrio mental e emocional	<input type="radio"/>				
III1.11. O meu trabalho permite-me socializar com os meus colegas	<input type="radio"/>				
III1.12. O meu trabalho permite-me ser feliz	<input type="radio"/>				

13. III2. Neste segundo bloco de perguntas, pedimos-lhe que PENSE no SEU trabalho atual ou, se estiver desempregado, no último trabalho que teve e indique quais as mudanças que sentiu APÓS a pandemia e, por sua vez, dos confinamentos a que esta deu origem

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
	Discordo	Discordo	Indeciso	Concordo	Concordo
	totalmente				totalmente
III1.1. O meu trabalho é seguro e estável	<input type="radio"/>				
III1.2. O meu trabalho tem boas oportunidades de progressão profissional e de carreira	<input type="radio"/>				
III1.3. O meu trabalho permite-me aceder a uma condição social prestigiada	<input type="radio"/>				
III1.4. O meu trabalho deixa-me tempo livre suficiente para fazer outras coisas	<input type="radio"/>				
III1.5. O meu trabalho provoca-me ansiedade	<input type="radio"/>				
III1.6. O meu trabalho é interessante	<input type="radio"/>				
III1.7. O meu trabalho permite-me adquirir novos conhecimentos	<input type="radio"/>				
III1.8. O meu trabalho permite-me ter autonomia	<input type="radio"/>				
III1.9. O meu trabalho confere sentido à minha vida privada	<input type="radio"/>				
III1.10. O meu trabalho contribui para o meu equilíbrio mental e emocional	<input type="radio"/>				
III1.11. O meu trabalho permite-me socializar com os meus colegas	<input type="radio"/>				
III1.12. O meu trabalho permite-me ser feliz	<input type="radio"/>				

IV. Valores sobre o Trabalho em Geral

14. Se estivesse à procura de trabalho, qual a importância que TINHAM para SI, pessoalmente, cada um dos seguintes aspetos:

	1	2	3	4
	Nada	Pouco	Importante	Muito
	importante	importante		importante
IV1. Ser um trabalho seguro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IV2. Ter uma remuneração elevada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IV3. Ter boas oportunidades de promoção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IV4. Ser um trabalho em que pudesse ter iniciativa e autonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IV5. Ser um trabalho que promova o meu bem-estar físico e mental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IV6. Ser um trabalho ética e socialmente responsável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IV7. Ter um trabalho que permita novas aprendizagens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IV8. Ser um trabalho que permita conciliar com as responsabilidades familiares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IV9. Ter um trabalho que respeite o direito a “desligar”	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IV10. Ter um trabalho que permita alternar o desempenho presencial e à distância	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IV11. Ter um tempo de trabalho mais reduzido (por exemplo, 4 dias de trabalho)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IV12. Ter competências digitais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

V. Bem-estar subjetivo

Em que medida concorda ou discorda com cada uma das seguintes frases:

15. V1. Sou sempre otimista em relação ao meu futuro

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Discordo totalmente												Concordo totalmente

16. V2. De um modo geral, a minha vida aproxima-se do que eu gostaria

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Discordo totalmente												Concordo totalmente

17. V3. Fico facilmente irritado(a) e com raiva

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Discordo totalmente												Concordo totalmente

18. V4. Muitas vezes, sinto-me triste e desisto com facilidade

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Discordo totalmente												Concordo totalmente

19. V5. Sinto que sou livre de decidir por mim próprio(a) como viver a minha vida

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Discordo totalmente												Concordo totalmente

20. V6. Gosto de planear e preparar o futuro

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Discordo totalmente												Concordo totalmente

21. V7. De uma forma geral sinto que o que faço na minha vida tem valor e vale a pena

Marcar apenas uma oval

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Discordo totalmente												Concordo totalmente

22. V8. De uma forma geral sinto que a pandemia me afeta emocionalmente

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Discordo totalmente												Concordo totalmente

23. V9. Em que medida está satisfeito(a) com a sua vida, em geral?

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Extremamente insatisfeito												Extremamente satisfeito

24. V10. Em que medida está satisfeito(a) com o seu nível de vida atual?

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Extremamente insatisfeito												Extremamente satisfeito

25. V11. Considerando todos os aspetos da sua vida, qual o grau de felicidade que sente?

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Extremamente infeliz												Extremamente feliz

VI- Caracterização social

Reafirmando mais uma vez o carácter anónimo na resposta a este questionário, pedimos-lhe agora que nos dê algumas informações sobre si

26. Género

Marcar apenas uma oval.

- 1 Masculino
- 2 Feminino
- 3 Outro

27. Se respondeu "Outro" (3), indique qual:

28. Idade

29. Nível de escolaridade que completou

Marcar apenas uma oval.

- 1 Ensino básico 1º ciclo (atual 4º ano/ antiga instrução primária/4ª classe)
- 2 Ensino básico 2º ciclo (atual 6º ano/ antigo ciclo preparatório)
- 3 Ensino secundário (atual 12º ano/ antigo 7º liceal /ano propedêutico)
- 4 Ensino pós-secundário (Cursos de especialização tecnológica não superior)
- 5 Curso técnico superior profissional
- 6 Bacharelato (inclui antigos cursos médios)
- 7 Licenciatura
- 8 Mestrado
- 9 Doutoramento

30. Se respondeu que tem um nível de ensino "Superior" (6, 7, 8 ou 9), qual a área de formação?

31. Estado Civil

Marcar apenas uma oval.

- 1 Solteiro(a)
- 2 Casado(a)/União de facto
- 3 Divorciado(a)/Separado(a)
- 4 Viúvo(a)

32. Contando consigo, quantas pessoas fazem parte do seu agregado familiar?

33. Qual das seguintes descrições se aproxima mais do que sente relativamente ao rendimento atual do seu agregado familiar?

Marcar apenas uma oval.

- 1 O Rendimento disponível permite viver confortavelmente
- 2 O rendimento disponível dá para viver
- 3 É difícil viver com o rendimento disponível
- 4 É muito difícil viver com o rendimento disponível

34. Distrito onde reside

35. Se reside no Estrangeiro, qual o país?

Muito obrigado pela sua colaboração.

Anexo 2 – Análises conforme o género, faixa etária, estado civil e composição do agregado familiar.

Tabela 1.1- Faixa etária, conforme a modalidade de teletrabalho

Faixa etária	Modalidade de teletrabalho			
	T.E		T.H	
	%	N	%	N
18-30	34,8	23	28,0	26
31-43	31,8	21	33,3	31
44-56	24,2	16	30,1	28
+57	9,1	6	8,6	8

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 1.2- Grau de escolaridade, conforme a modalidade de teletrabalho

Grau de Escolaridade	Modalidade de teletrabalho			
	T.E		T.H	
	%	N	%	N
Ensino básico 1º ciclo (atual 4º ano/ antiga instrução primária/4ª classe)	0,0	0	0,0	0
Ensino básico 2º ciclo (atual 6º ano/ antigo ciclo preparatório)	0,0	0	0,0	0
Ensino secundário (atual 12º ano/ antigo 7º liceal /ano propedêutico)	13,4	9	2,1	2
Ensino pós-secundário (Cursos de especialização tecnológica não superior)	7,5	5	1,1	1
Curso técnico superior profissional	1,5	1	1,1	1
Bacharelato (inclui antigos cursos médios)	0,0	0	2,1	2
Licenciatura	37,3	25	41,1	39
Mestrado	31,3	21	29,5	28
Doutoramento	9,0	6	23,2	22

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 1.3- Estado civil, conforme a modalidade de teletrabalho

Estado Civil	Modalidade de teletrabalho			
	T.E		T.H	
	%	N	%	N
Solteiro (a)	47,7	31	32,6	31
Casado(a)/União de facto	47,7	31	62,1	59
Divorciado(a)/Separado(a)	4,6	3	5,3	5
Viúvo(a)	0,0	0	0,0	0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 1.4- Composição do agregado familiar, conforme a modalidade de teletrabalho

Composição do agregado familiar	Modalidade de teletrabalho			
	T.E		T.H	
	%	N	%	N
N.A	1,5	1	1,1	1
0	4,5	3	2,1	2
1	11,9	8	11,6	11
2	25,4	17	27,4	26
3	28,4	19	25,3	24
4	23,9	16	28,4	27
5	4,5	3	4,2	4
6	-	-	-	-

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.1- Posição, por modalidade de teletrabalho e género, face ao teletrabalho (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
A dedicação que o teletrabalho exige torna difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoais.	T.E	M	52,4	38,1	0,0	9,5	0,0	21	100,0
		F	59,1	25,0	9,1	4,5	2,3	44	100,0
	T.H	M	20,7	41,4	6,9	27,6	3,4	29	100,0
		F	34,4	28,1	6,3	25,0	6,3	64	100,0
O teletrabalho condiciona negativamente a minha saúde física.	T.E	M	42,9	23,8	4,8	23,8	4,8	21	100,0
		F	38,6	22,7	15,9	13,6	9,1	44	100,0
	T.H	M	17,2	34,5	20,7	20,7	6,9	29	100,0
		F	31,3	34,4	9,4	18,8	6,3	64	100,0
O teletrabalho condiciona negativamente a minha saúde mental.	T.E	M	38,1	28,6	9,5	14,3	9,5	21	100,0
		F	36,4	29,5	11,4	15,9	6,8	44	100,0
	T.H	M	17,2	27,6	20,7	24,1	10,3	29	100,0
		F	31,3	34,4	10,9	14,1	9,4	64	100,0
O teletrabalho aumenta a minha ansiedade.	T.E	M	47,6	33,3	4,8	14,3	0,0	21	100,0
		F	45,5	31,8	4,5	13,6	4,5	44	100,0
	T.H	M	20,7	37,9	13,8	24,1	3,4	29	100,0
		F	34,4	32,8	1,6	21,9	9,4	64	100,0
O teletrabalho é stressante.	T.E	M	47,6	38,1	0,0	9,5	4,8	21	100,0
		F	50,0	31,8	2,3	13,6	2,3	44	100,0
	T.H	M	20,7	37,9	10,3	24,1	6,9	29	100,0
		F	34,4	18,8	17,2	23,4	6,3	64	100,0
O teletrabalho faz-me sentir isolado e desamparado	T.E	M	38,1	28,6	0,0	23,8	9,5	21	100,0
		F	37,2	18,6	14,0	25,6	4,7	43	100,0
	T.H	M	10,3	44,8	17,2	13,8	13,8	29	100,0
		F	26,6	39,1	6,3	20,3	7,8	64	100,0
Durante o teletrabalho sou frequentemente incomodado por membros de família.	T.E	M	33,3	47,6	4,8	14,3	0,0	21	100,0
		F	38,6	31,8	2,3	27,3	0,0	44	100,0
	T.H	M	24,1	34,5	6,9	31,0	3,4	29	100,0
		F	25,0	37,5	7,8	23,4	6,3	64	100,0
Sinto dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal.	T.E	M	47,6	33,3	4,8	14,3	0,0	21	100,0
		F	40,9	27,3	6,8	20,5	4,5	44	100,0
	T.H	M	20,7	27,6	13,8	31,0	6,9	29	100,0
		F	29,7	26,6	7,8	28,1	7,8	64	100,0
O teletrabalho permite-me ser mais produtivo(a).	T.E	M	9,5	19,0	9,5	14,3	47,6	21	100,0
		F	2,3	11,6	9,3	23,3	53,5	43	100,0
	T.H	M	6,9	20,7	20,7	41,4	10,3	29	100,0
		F	7,9	14,3	11,1	42,9	23,8	63	100,0
O teletrabalho melhorou a minha qualidade de vida.	T.E	M	14,3	4,8	4,8	23,8	52,4	21	100,0
		F	2,4	11,9	23,8	19,0	42,9	42	100,0
	T.H	M	13,8	17,2	27,6	20,7	20,7	29	100,0
		F	9,2	16,9	16,9	29,2	27,7	65	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.1- Posição, por modalidade de teletrabalho e género, face ao teletrabalho (em %-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O teletrabalho permite-me manter focado(a) no trabalho.	T.E	M	9,5	19,0	14,3	14,3	42,9	21	100,0
		F	2,3	6,8	13,6	43,2	34,1	44	100,0
	T.H	M	6,9	31,0	17,2	37,9	6,9	29	100,0
		F	6,3	12,5	15,6	48,4	17,2	64	100,0
O teletrabalho reforçou a minha motivação	T.E	M	14,3	14,3	23,8	14,3	33,3	21	100,0
		F	4,5	25,0	22,7	20,5	27,3	44	100,0
	T.H	M	6,9	27,6	34,5	24,1	6,9	29	100,0
		F	12,5	23,4	25,0	26,6	12,5	64	100,0
A flexibilidade que o teletrabalho me oferece é positiva.	T.E	M	9,5	0,0	14,3	19,0	57,1	21	100,0
		F	0,0	9,1	2,3	31,8	56,8	44	100,0
	T.H	M	3,4	3,4	10,3	41,4	41,4	29	100,0
		F	3,1	6,2	6,2	40,0	44,6	65	100,0
No futuro, considero possível desenvolver o meu trabalho apenas em regime de teletrabalho.	T.E	M	14,3	4,8	9,5	14,3	57,1	21	100,0
		F	4,5	18,2	11,4	18,2	47,4	44	100,0
	T.H	M	41,4	31,0	10,3	17,2	0,0	29	100,0
		F	29,7	23,4	12,5	15,6	18,8	64	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.2- Posição, por modalidade de teletrabalho e faixa etária, face ao teletrabalho (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Faixa etária	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
A dedicação que o teletrabalho exige torna difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoais.	T.E	18-30	59,1	27,3	4,5	4,5	4,5	22	100,0
		31-43	60,0	25,0	5,0	10,0	0,0	20	100,0
		44-56	56,3	25,0	12,5	6,3	0,0	16	100,0
		57+	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	6	100,0
	T.H	18-30	38,5	42,3	11,5	3,8	3,8	26	100,0
		31-43	32,3	25,8	3,2	32,3	6,5	31	100,0
		44-56	23,1	19,2	7,7	46,2	3,8	26	100,0
		57+	12,5	75,0	0,0	0,0	12,5	8	100,0
O teletrabalho condiciona negativamente a minha saúde física.	T.E	18-30	31,8	27,3	18,2	18,2	4,5	22	100,0
		31-43	45,0	15,0	10,0	15,0	15,0	20	100,0
		44-56	43,8	18,8	12,5	18,8	6,3	16	100,0
		57+	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	6	100,0
	T.H	18-30	30,8	30,8	11,5	19,2	7,7	26	100,0
		31-43	29,0	22,6	22,6	19,4	6,5	31	100,0
		44-56	23,1	50,0	0,0	23,1	3,8	26	100,0
		57+	25,0	37,5	12,5	12,5	12,5	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.2- Posição, por modalidade de teletrabalho e idade, face ao teletrabalho (em %-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Faixa etária	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O teletrabalho condiciona negativamente a minha saúde mental.	T.E	18-30	36,4	40,9	9,1	9,1	4,5	22	100,0
		31-43	45,0	15,0	15,0	15,0	10,0	20	100,0
		44-56	31,3	18,8	12,5	25,0	12,5	16	100,0
		57+	33,3	66,7	0,0	0,0	0,0	6	100,0
	T.H	18-30	26,9	34,6	15,4	19,2	3,8	26	100,0
		31-43	35,5	22,6	12,9	12,9	16,1	31	100,0
		44-56	19,2	46,2	15,4	15,4	3,8	26	100,0
		57+	25,0	12,5	12,5	25,0	25,0	8	100,0
O teletrabalho aumenta a minha ansiedade.	T.E	18-30	50,0	31,8	0,0	18,2	0,0	22	100,0
		31-43	50,0	25,0	10,0	10,0	5,0	20	100,0
		44-56	43,8	31,3	6,3	12,5	6,3	16	100,0
		57+	33,3	66,7	0,0	0,0	0,0	6	100,0
	T.H	18-30	38,5	26,9	3,8	26,9	3,8	26	100,0
		31-43	32,3	25,8	9,7	19,4	12,9	31	100,0
		44-56	19,2	57,7	3,8	15,4	3,8	26	100,0
		57+	25,0	25,0	0,0	37,5	12,5	8	100,0
O teletrabalho é stressante.	T.E	18-30	54,5	22,7	0,0	22,7	0,0	22	100,0
		31-43	55,0	30,0	5,0	0,0	10,0	20	100,0
		44-56	43,8	43,8	0,0	12,5	0,0	16	100,0
		57+	33,3	66,7	0,0	0,0	0,0	6	100,0
	T.H	18-30	38,5	23,1	3,8	26,9	7,7	26	100,0
		31-43	35,5	19,4	16,1	19,4	9,7	31	100,0
		44-56	23,1	26,9	23,1	23,1	3,8	26	100,0
		57+	12,5	37,5	25,0	25,0	0,0	8	100,0
O teletrabalho faz-me sentir isolado e desamparado	T.E	18-30	38,1	28,6	4,8	28,6	0,0	21	100,0
		31-43	45,0	10,0	15,0	15,0	15,0	20	100,0
		44-56	31,3	18,8	12,5	31,3	6,3	16	100,0
		57+	12,5	50,0	12,5	0,0	25,0	8	100,0
	T.H	18-30	23,1	38,5	11,5	19,2	7,7	26	100,0
		31-43	29,0	29,0	6,5	22,6	12,9	31	100,0
		44-56	15,4	57,7	3,8	19,2	3,8	26	100,0
		57+	12,5	50,0	12,5	0,0	25,0	8	100,0
Durante o teletrabalho sou frequentemente incomodado por membros de família.	T.E	18-30	40,9	31,8	4,5	22,7	0,0	22	100,0
		31-43	45,0	30,0	0,0	25,0	0,0	20	100,0
		44-56	31,3	50,0	0,0	18,8	0,0	16	100,0
		57+	16,7	50,0	16,7	16,7	0,0	6	100,0
	T.H	18-30	26,9	38,5	3,8	26,9	3,8	26	100,0
		31-43	25,8	32,3	6,5	25,8	9,7	31	100,0
		44-56	19,2	42,3	7,7	26,9	3,8	26	100,0
		57+	37,5	25,0	12,5	25,0	0,0	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.2- Posição, por modalidade de teletrabalho e faixa etária, face ao teletrabalho (em % - Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Faixa etária	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
Sinto dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal.	T.E	18-30	50,0	31,8	4,5	13,6	0,0	22	100,0
		31-43	40,0	20,0	5,0	30,0	5,0	20	100,0
		44-56	50,0	12,5	12,5	18,8	6,3	16	100,0
		57+	16,7	83,3	0,0	0,0	0,0	6	100,0
	T.H	18-30	42,3	23,1	7,7	23,1	3,8	26	100,0
		31-43	29,0	29,0	6,5	29,0	6,5	31	100,0
		44-56	11,5	26,9	15,4	30,8	15,4	26	100,0
		57+	25,0	25,0	12,5	37,5	0,0	8	100,0
O teletrabalho permite-me ser mais produtivo(a).	T.E	18-30	4,5	13,6	4,5	18,2	59,1	22	100,0
		31-43	0,0	5,3	10,5	31,6	52,6	19	100,0
		44-56	6,3	25,0	12,5	6,3	50,0	16	100,0
		57+	16,7	16,7	16,7	16,7	33,3	6	100,0
	T.H	18-30	8,0	16,0	20,0	36,0	20,0	25	100,0
		31-43	9,7	16,1	12,9	32,3	29,0	31	100,0
		44-56	3,8	15,4	7,7	57,7	15,4	26	100,0
		57+	12,5	25,0	12,5	50,0	0,0	8	100,0
O teletrabalho melhorou a minha qualidade de vida.	T.E	18-30	4,5	9,1	18,2	13,6	54,5	22	100,0
		31-43	0,0	0,0	21,1	31,6	47,4	19	100,0
		44-56	13,3	20,0	20,0	6,7	40,0	15	100,0
		57+	16,7	0,0	0,0	50,0	33,3	6	100,0
	T.H	18-30	11,5	15,4	15,4	23,1	34,6	26	100,0
		31-43	9,7	16,1	19,4	29,0	25,8	31	100,0
		44-56	3,7	18,5	22,2	29,6	25,9	27	100,0
		57+	37,5	25,0	25,0	12,5	0,0	8	100,0
O teletrabalho permite-me manter focado(a) no trabalho.	T.E	18-30	4,5	9,1	9,1	40,9	36,4	22	100,0
		31-43	0,0	10,0	15,0	35,0	40,0	20	100,0
		44-56	6,3	18,8	12,5	18,8	43,8	16	100,0
		57+	16,7	0,0	33,3	33,3	16,7	6	100,0
	T.H	18-30	7,7	11,5	19,2	42,3	19,2	26	100,0
		31-43	6,5	12,9	19,4	41,9	19,4	31	100,0
		44-56	3,8	26,9	11,5	50,0	7,7	26	100,0
		57+	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	2	100,0
O teletrabalho reforçou a minha motivação	T.E	18-30	4,5	27,3	13,6	18,2	36,4	22	100,0
		31-43	0,0	15,0	30,0	20,0	35,0	20	100,0
		44-56	12,5	18,8	25,0	25,0	18,8	16	100,0
		57+	16,7	33,3	33,3	0,0	16,7	6	100,0
	T.H	18-30	3,8	30,8	26,9	30,8	7,7	26	100,0
		31-43	6,5	22,6	32,3	22,6	16,1	31	100,0
		44-56	11,5	26,9	23,1	26,9	11,5	26	100,0
		57+	50,0	12,5	25,0	15,5	0,0	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.2- Posição, por modalidade de teletrabalho e faixa etária, face ao teletrabalho (em % - Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Faixa etária	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
A flexibilidade que o teletrabalho me oferece é positiva.	T.E	18-30	0,0	9,1	4,5	18,2	68,2	22	100,0
		31-43	0,0	0,0	15,0	15,0	70,0	20	100,0
		44-56	6,3	6,3	0,0	50,0	37,5	16	100,0
		57+	16,7	16,7	0,0	33,3	33,3	6	100,0
	T.H	18-30	3,8	0,0	3,8	34,6	57,7	26	100,0
		31-43	3,2	6,5	12,9	35,5	41,9	31	100,0
		44-56	0,0	7,4	7,4	40,7	44,4	27	100,0
		57+	12,5	12,5	0,0	75,0	0,0	8	100,0
No futuro, considero possível desenvolver o meu trabalho apenas em regime de teletrabalho.	T.E	18-30	9,1	4,5	13,6	4,5	68,2	22	100,0
		31-43	0,0	0,0	20,0	25,0	55,0	20	100,0
		44-56	12,5	31,3	0,0	18,8	37,5	16	100,0
		57+	16,7	33,3	0,0	33,3	16,7	6	100,0
	T.H	18-30	26,9	19,2	15,4	23,1	15,4	26	100,0
		31-43	19,4	25,8	19,4	22,6	12,9	31	100,0
		44-56	42,3	30,8	3,8	7,7	15,4	26	100,0
		57+	75,0	25,0	0,0	0,0	0,0	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.3- Posição, por modalidade de teletrabalho e estado civil, face ao teletrabalho (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Estado Civil	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
A dedicação que o teletrabalho exige torna difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoais.	T.E	Solteiro(a)	50,0	30,0	10,0	6,7	3,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	63,3	26,7	3,3	6,7	0,0	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	25,8	41,9	9,7	19,4	3,2	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	33,3	22,8	5,3	31,6	7,0	57	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	80,0	0,0	0,0	0,0	5	100,0
O teletrabalho condiciona negativamente a minha saúde física.	T.E	Solteiro(a)	40,0	23,3	10,0	23,3	3,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	36,7	26,7	13,3	10,0	13,3	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	66,7	0,0	33,3	0,0	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	19,4	32,3	25,8	16,1	6,5	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	31,6	33,3	5,3	22,8	7,0	57	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	60,0	20,0	0,0	0,0	5	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.3- Posição, por modalidade de teletrabalho e estado civil, face ao teletrabalho (em % - Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Estado Civil	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O teletrabalho condiciona negativamente a minha saúde mental.	T.E	Solteiro(a)	40,0	30,0	10,0	16,7	3,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	36,7	26,7	13,3	10,0	13,3	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	66,7	0,0	33,3	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	16,1	35,5	19,4	22,6	6,5	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	33,3	29,8	12,3	14,0	10,5	57	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	40,0	0,0	20,0	20,0	5	100,0
O teletrabalho aumenta a minha ansiedade.	T.E	Solteiro(a)	50,0	30,0	3,3	16,7	0,0	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	46,7	30,0	6,7	10,0	6,7	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	25,8	35,5	6,5	25,8	6,5	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	33,3	33,3	5,3	21,1	7,0	57	100,0
		Divorciado(a)/Separado	20,0	40,0	0,0	20,0	20,0	5	100,0
O teletrabalho é stressante.	T.E	Solteiro(a)	50,0	30,0	0,0	16,7	3,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	53,3	33,3	3,3	6,7	3,3	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	22,6	35,5	3,2	29,0	9,7	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	36,8	17,5	17,5	22,8	5,3	57	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	40,0	60,0	0,0	0,0	5	100,0
O teletrabalho faz-me sentir isolado e desamparado	T.E	Solteiro(a)	41,4	24,1	6,9	27,6	0,0	29	100,0
		Casado(a)/União de facto	36,7	20,0	13,3	16,7	13,3	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	0,0	66,7	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	12,9	41,9	6,5	25,8	12,9	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	26,3	42,1	10,5	14,0	7,0	57	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	5	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.3- Posição, por modalidade de teletrabalho e estado civil, face ao teletrabalho (em %-
Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Estado Civil	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
Durante o teletrabalho sou frequentemente incomodado por membros de família.	T.E	Solteiro(a)	40,0	36,7	3,3	20,0	0,0	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	36,7	36,7	3,3	23,3	0,0	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	33,3	33,3	0,0	33,3	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	22,6	35,5	6,5	32,3	3,2	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	26,3	35,1	7,0	24,6	7,0	57	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	60,0	20,0	0,0	0,0	5	100,0
Sinto dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal.	T.E	Solteiro(a)	46,7	30,0	6,7	13,3	3,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	40,0	26,7	6,7	23,3	3,3	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	33,3	33,3	0,0	33,3	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	25,8	25,8	9,7	29,0	9,7	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	28,1	26,3	10,5	29,8	5,3	57	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	40,0	0,0	20,0	20,0	5	100,0
O teletrabalho permite-me ser mais produtivo(a).	T.E	Solteiro(a)	3,3	10,0	10,0	23,3	53,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	6,9	20,7	6,9	13,8	51,7	29	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	6,5	16,1	22,6	41,9	12,9	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	7,1	16,1	10,7	42,9	23,2	56	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	20,0	0,0	40,0	20,0	5	100,0
O teletrabalho melhorou a minha qualidade de vida.	T.E	Solteiro(a)	3,4	10,3	6,9	27,6	51,7	29	100,0
		Casado(a)/União de facto	10,3	3,4	27,6	13,8	44,8	29	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	33,3	33,3	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	16,1	19,4	19,4	22,6	22,6	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	6,9	15,5	19,0	31,0	27,6	58	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	20,0	40,0	0,0	20,0	5	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.3- Posição, por modalidade de teletrabalho e estado civil, face ao teletrabalho (em %-
Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Estado Civil	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O teletrabalho permite-me manter focado(a) no trabalho.	T.E	Solteiro(a)	3,3	10,0	6,7	46,7	33,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	6,7	13,3	23,3	16,7	40,0	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	6,5	12,9	25,8	41,9	12,9	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	5,3	22,8	8,8	47,4	15,8	57	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	0,0	40,0	40,0	0,0	5	100,0
O teletrabalho reforçou a minha motivação	T.E	Solteiro(a)	3,3	20,0	23,3	13,3	40,0	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	10,0	20,0	26,7	20,0	23,3	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	66,7	0,0	33,3	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	9,7	25,8	35,5	19,4	9,7	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	8,8	22,8	26,3	31,6	10,5	57	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	40,0	40,0	0,0	0,0	20,0	5	100,0
A flexibilidade que o teletrabalho me oferece é positiva.	T.E	Solteiro(a)	0,0	10,0	6,7	20,0	63,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	6,7	0,0	6,7	30,0	56,7	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	0,0	66,7	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	6,5	0,0	9,7	35,5	48,4	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	8,6	6,9	41,4	43,1	58	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	0,0	0,0	60,0	20,0	5	100,0
No futuro, considero possível desenvolver o meu trabalho apenas em regime de teletrabalho.	T.E	Solteiro(a)	6,7	6,7	13,3	16,7	56,7	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	10,0	13,3	10,0	20,0	46,7	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	40,0	40,0	20,0	0,0	0,0	5	100,0
	T.H	Solteiro(a)	38,7	25,8	9,7	16,1	9,7	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	29,8	24,6	12,3	17,5	15,8	57	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	40,0	40,0	20,0	0,0	0,0	5	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.4- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar, face ao teletrabalho (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
A dedicação que o teletrabalho exige torna difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoas.	T.E	0	0,0	66,7	0,0	33,3	0,0	3	100,0
		1	62,5	12,5	0,0	12,5	12,5	8	100,0
		2	47,1	41,2	11,8	0,0	0,0	17	100,0
		3	76,5	17,6	5,9	0,0	0,0	17	100,0
		4	50,0	31,3	6,3	12,5	0,0	16	100,0
		5	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0	3	100,0
		6	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	2	100,0
		1	45,5	18,2	0,0	36,4	0,0	11	100,0
		2	46,2	26,9	3,8	15,4	7,7	26	100,0
		3	21,7	39,1	13,0	21,7	4,3	23	100,0
		4	15,4	42,3	7,7	26,9	7,7	26	100,0
		5	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0	4	100,0
6		-	-	-	-	-	-	-	
N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0	
O teletrabalho condiciona negativamente a minha saúde física.	T.E	0	0,0	0,0	33,3	66,7	0,0	3	100,0
		1	37,5	12,5	37,5	12,5	0,0	8	100,0
		2	29,4	41,2	5,9	11,8	11,8	17	100,0
		3	47,1	17,6	11,8	17,6	5,9	17	100,0
		4	50,0	18,8	6,3	12,5	12,5	16	100,0
		5	33,3	33,3	0,0	33,3	0,0	3	100,0
		6	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0
		1	36,4	18,2	18,2	18,2	9,1	11	100,0
		2	34,6	26,9	7,7	15,4	15,4	26	100,0
		3	17,4	34,8	17,4	26,1	4,3	23	100,0
		4	23,1	46,2	7,7	23,1	0,0	26	100,0
		5	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	4	100,0
6		-	-	-	-	-	-	-	
N.A	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.4- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar, face ao teletrabalho (em %- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O teletrabalho condiciona negativamente a minha saúde mental.	T.E	0	0,0	0,0	33,3	66,7	0,0	3	100,0
		1	37,5	37,5	25,0	0,0	0,0	8	100,0
		2	29,4	41,2	11,8	17,6	0,0	17	100,0
		3	35,3	23,5	11,8	17,6	11,8	17	100,0
		4	50,0	25,0	0,0	12,5	12,5	16	100,0
		5	33,3	33,3	0,0	0,0	33,3	3	100,0
		6	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	2	100,0
		1	36,4	18,2	9,1	27,3	9,1	11	100,0
		2	34,6	15,4	19,2	11,5	19,2	26	100,0
		3	17,4	34,8	17,4	21,7	8,7	23	100,0
		4	23,1	53,8	7,7	11,5	3,8	26	100,0
		5	50,0	25,0	25,0	0,0	0,0	4	100,0
6		-	-	-	-	-	-	-	
N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0	
O teletrabalho aumenta a minha ansiedade.	T.E	0	0,0	33,3	0,0	66,7	0,0	3	100,0
		1	50,0	25,0	0,0	25,0	0,0	8	100,0
		2	29,4	58,8	5,9	5,9	0,0	17	100,0
		3	52,9	29,4	5,9	11,8	0,0	17	100,0
		4	56,3	18,8	6,3	6,3	12,5	16	100,0
		5	66,7	0,0	0,0	33,3	0,0	3	100,0
		6	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0
		1	45,5	9,1	0,0	36,4	9,1	11	100,0
		2	42,3	19,2	7,7	23,1	7,7	26	100,0
		3	26,1	34,8	0,0	30,4	8,7	23	100,0
		4	15,4	57,7	7,7	11,5	7,7	26	100,0
		5	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	4	100,0
6		-	-	-	-	-	-	-	
N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0	

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.4- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar, face ao teletrabalho (em %- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)	
O teletrabalho é stressante.	T.E	0	0,0	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0	
		1	50,0	37,5	0,0	12,5	0,0	8	100,0	
		2	35,3	64,7	0,0	0,0	0,0	17	100,0	
		3	58,8	29,4	5,9	5,9	0,0	17	100,0	
		4	56,3	12,5	0,0	25,0	6,3	16	100,0	
		5	66,7	0,0	0,0	33,3	0,0	3	100,0	
		6	-	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
	T.H	0-1	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	2	100,0	
		1	36,4	9,1	18,2	27,3	9,1	11	100,0	
		2	42,3	15,4	19,2	15,4	7,7	26	100,0	
		3	30,4	21,7	13,0	30,4	4,3	23	100,0	
		4	19,2	38,5	11,5	23,1	7,7	26	100,0	
		5	25,0	50,0	25,0	0,0	0,0	4	100,0	
		6	-	-	-	-	-	-	-	-
N.A		0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0	
O teletrabalho faz-me sentir isolado e deseparado	T.E	0	0,0	0,0	33,3	66,7	0,0	3	100,0	
		1	42,9	42,9	0,0	14,3	0,0	7	100,0	
		2	29,4	23,5	11,8	29,4	5,9	17	100,0	
		3	29,4	17,6	17,6	29,4	5,9	17	100,0	
		4	50,0	25,0	0,0	12,5	12,5	16	100,0	
		5	66,7	0,0	0,0	33,3	0,0	3	100,0	
		6	-	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
	T.H	0-1	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0	
		1	18,2	27,3	9,1	27,3	18,2	11	100,0	
		2	26,9	50,0	3,8	0,0	19,2	26	100,0	
		3	26,1	39,1	8,7	21,7	4,3	23	100,0	
		4	15,4	38,5	15,4	26,9	3,8	26	100,0	
		5	25,0	50,0	25,0	0,0	0,0	4	100,0	
		6	-	-	-	-	-	-	-	-
N.A		0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.4- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar, face ao teletrabalho (em %- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
Durante o teletrabalho sou frequentemente incomodado por membros de família.	T.E	0	0,0	33,3	0,0	66,7	0,0	3	100,0
		1	50,0	12,5	0,0	37,5	0,0	8	100,0
		2	41,2	47,1	5,9	5,9	0,0	17	100,0
		3	29,4	47,1	0,0	23,5	0,0	17	100,0
		4	43,8	25,0	0,0	31,3	0,0	16	100,0
		5	33,3	33,3	33,3	0,0	0,0	3	100,0
		6	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	2	100,0
		1	45,5	36,4	18,2	0,0	0,0	11	100,0
		2	38,5	23,1	3,8	30,8	3,8	23	100,0
		3	21,7	39,1	17,4	21,7	0,0	23	100,0
		4	7,7	38,5	0,0	38,5	15,4	26	100,0
		5	25,0	75,0	0,0	0,0	0,0	4	100,0
6		-	-	-	-	-	-	-	
N.A	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
Sinto dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal.	T.E	0	0,0	66,7	0,0	33,3	0,0	3	100,0
		1	62,5	12,5	25,0	0,0	0,0	8	100,0
		2	23,5	41,2	5,9	29,4	0,0	17	100,0
		3	47,1	23,5	0,0	23,5	5,9	17	100,0
		4	50,0	25,0	6,3	12,5	6,3	16	100,0
		5	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0	3	100,0
		6	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0
		1	18,2	18,2	18,2	27,3	18,2	11	100,0
		2	46,2	26,9	0,0	23,1	3,8	26	100,0
		3	26,1	30,4	13,0	26,1	4,3	23	100,0
		4	15,4	23,1	15,4	34,6	11,5	26	100,0
		5	25,0	75,0	0,0	0,0	0,0	4	100,0
6		-	-	-	-	-	-	-	
N.A	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0	

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.4- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar, face ao teletrabalho (em %- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O teletrabalho permite-me ser mais produtivo(a).	T.E	0	0,0	0,0	33,3	66,7	0,0	3	100,0
		1	0,0	12,5	0,0	25,0	62,5	8	100,0
		2	11,8	11,8	17,6	17,6	41,2	17	100,0
		3	6,3	18,8	6,3	18,8	50,0	16	100,0
		4	0,0	18,8	6,3	12,5	62,5	16	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
		6	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
	T.H	0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0
		1	9,1	9,1	18,2	54,5	9,1	11	100,0
		2	3,8	15,4	11,5	46,2	23,1	26	100,0
		3	13,6	13,6	22,7	22,7	27,3	22	100,0
		4	0,0	18,8	6,3	12,5	62,5	16	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	4	100,0
6		-	-	-	-	-	-	-	
N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		
O teletrabalho melhorou a minha qualidade de vida.	T.E	0	0,0	33,3	33,3	33,3	0,0	3	100,0
		1	0,0	0,0	25,0	25,0	50,0	8	100,0
		2	11,8	11,8	5,9	29,4	41,2	17	100,0
		3	13,3	13,3	20,0	20,0	33,3	15	100,0
		4	0,0	6,3	25,0	12,5	56,3	16	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	3	100,0
		6	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
	T.H	0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
		1	18,2	27,3	27,3	18,2	9,1	11	100,0
		2	15,4	7,7	15,4	30,8	9,8	26	100,0
		3	13,0	17,4	17,4	17,4	34,8	23	100,0
		4	3,7	22,2	25,9	22,2	25,9	27	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	4	100,0
6		-	-	-	-	-	-	-	
N.A	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.4- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar, face ao teletrabalho (em %- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O teletrabalho permite-me manter focado(a) no trabalho.	T.E	0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	3	100,0
		1	0,0	12,5	0,0	37,5	50,0	8	100,0
		2	11,8	11,8	17,6	23,5	35,3	17	100,0
		3	5,9	11,8	11,8	41,2	29,4	17	100,0
		4	0,0	12,5	18,8	25,0	43,8	16	100,0
		5	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3	3	100,0
		6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
		1	9,1	9,1	36,4	36,4	9,1	11	100,0
		2	3,8	23,1	7,7	50,0	15,4	26	100,0
		3	8,7	17,4	17,4	39,1	17,4	23	100,0
		4	7,7	23,1	15,4	38,5	15,4	26	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	4	100,0
		6	-	-	-	-	-	-	-
N.A		0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
O teletrabalho reforçou a minha motivação	T.E	0	33,3	0,0	33,3	33,3	0,0	3	100,0
		1	0,0	12,5	25,0	25,0	37,5	8	100,0
		2	11,8	17,6	29,4	11,8	29,4	17	100,0
		3	11,8	35,3	23,5	11,8	17,6	17	100,0
		4	0,0	25,0	12,5	18,8	43,8	16	100,0
		5	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3	3	100,0
		6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
		1	18,2	36,4	36,4	9,1	0,0	11	100,0
		2	15,4	15,4	23,1	38,5	7,7	26	100,0
		3	13,0	26,1	30,4	8,7	21,7	23	100,0
		4	3,8	30,8	23,1	30,8	11,5	26	100,0
		5	0,0	25,0	25,0	50,0	0,0	4	100,0
		6	-	-	-	-	-	-	-
N.A		0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0	

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.4- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar, face ao teletrabalho (em %- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
A flexibilidade que o teletrabalho me oferece é positiva.	T.E	0	0,0	0,0	33,3	66,7	0,0	3	100,0
		1	0,0	0,0	0,0	37,5	62,5	8	100,0
		2	5,9	11,8	5,9	23,5	52,9	17	100,0
		3	5,9	5,9	5,9	29,4	52,9	17	100,0
		4	0,0	6,3	6,3	25,0	62,5	16	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	3	100,0
		6	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
	T.H	0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0
		1	0,0	00,0	18,2	45,5	36,4	11	100,0
		2	3,8	3,8	7,7	42,3	42,3	26	100,0
		3	4,2	4,2	4,2	37,5	50,0	24	100,0
		4	3,8	11,5	7,7	34,6	42,3	26	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	25,0	75,0	4	100,0
6		-	-	-	-	-	-	-	-
N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		
No futuro, considero possível desenvolver o meu trabalho apenas em regime de teletrabalho.	T.E	0	0,0	33,3	0,0	66,7	0,0	3	100,0
		1	0,0	25,0	12,5	0,0	62,5	8	100,0
		2	11,8	17,6	5,9	23,5	41,2	17	100,0
		3	11,8	11,8	17,6	11,8	47,1	17	100,0
		4	6,3	6,3	12,5	18,8	56,3	16	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	3	100,0
		6	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
	T.H	0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0
		1	36,4	27,3	9,1	9,1	18,2	11	100,0
		2	30,8	19,2	11,5	26,9	11,5	26	100,0
		3	43,5	17,4	13,0	13,0	13,0	23	100,0
		4	23,1	38,5	11,5	11,5	15,4	26	100,0
		5	75,0	25,0	0,0	0,0	0,0	4	100,0
6		-	-	-	-	-	-	-	-
N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.5- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar e género, face ao teletrabalho (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)	
A dedicação que o teletrabalho exige torna difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoas.	T.E	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
			F.	-	-	-	-	-	-	-	-
		1	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
			F.	57,1	14,3	0,0	14,3	14,3	7	100,0	
		2	M	25,0	75,0	0,0	0,0	0,0	4	100,0	
			F	53,8	30,8	15,4	0,0	0,0	13	100,0	
		3	M	57,1	42,9	0,0	0,0	0,0	7	100,0	
			F	90,0	0,0	10,0	0,0	0,0	10	100,0	
		4	M.	60,0	20,0	0,0	20,0	0,0	5	100,0	
			F	45,5	36,4	9,1	9,1	0,0	11	100,0	
		5	M.	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0	
			F	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
		+6	M.	-	-	-	-	-	-	-	
			F	-	-	-	-	-	-	-	
		N.A	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
			F	-	-	-	-	-	-	-	
		T.H	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
				F.	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
	1		M.	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	2	100,0	
			F.	55,6	11,1	0,0	33,3	0,0	9	100,0	
	2		M	37,5	25,0	0,0	25,0	12,5	8	100,0	
			F	50,0	27,8	5,6	11,1	5,6	18	100,0	
	3		M	0,0	50,0	33,3	16,7	0,0	6	100,0	
			F	29,4	35,	5,9	23,5	5,9	17	100,0	
	4		M.	10,0	60,0	0,0	30,0	0,0	10	100,0	
			F	18,8	31,3	12,5	25,0	12,5	16	100,0	
	5		M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0	
			F	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0	
+6	M.		-	-	-	-	-	-	-		
	F		-	-	-	-	-	-	-		
N.A	M.		-	-	-	-	-	-	-		
	F		0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.5- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar e género, face ao teletrabalho (em %-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)	
O teletrabalho condiciona negativamente a minha saúde física.	T.E	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
			F.	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0	
		1	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
			F.	28,6	14,3	42,9	14,3	0,0	7	100,0	
		2	M	0,0	50,0	25,0	25,0	0,0	4	100,0	
			F	38,5	38,5	0,0	7,7	15,4	13	100,0	
		3	M	42,9	28,6	0,0	14,3	14,3	7	100,0	
			F	50,0	10,0	20,0	20,0	0,0	10	100,0	
		4	M.	60,0	20,0	0,0	20,0	0,0	4	100,0	
			F	45,5	18,2	9,1	9,1	18,2	11	100,0	
		5	M.	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0	2	100,0	
			F	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
		+6	M.	-	-	-	-	-	-	-	
			F	-	-	-	-	-	-	-	
		NA	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
			F	-	-	-	-	-	-	-	
		T.H	0	M.	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0
				F.	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0
	1		M.	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0	
			F.	44,4	22,2	0,0	22,2	11,1	7	100,0	
	2		M	25,0	12,5	0,0	37,5	25,0	4	100,0	
			F	38,9	33,3	11,1	5,6	11,1	13	100,0	
	3		M	0,0	33,3	33,3	33,3	0,0	7	100,0	
			F	23,5	35,3	11,8	23,5	5,9	10	100,0	
	4		M.	20,0	60,0	10,0	10,0	0,0	5	100,0	
			F	25,0	37,5	6,3	31,3	0,0	11	100,0	
	5		M.	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0	
			F	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0	
+6	M.		-	-	-	-	-	-	-		
	F		-	-	-	-	-	-	-		
N.A	M.		-	-	-	-	-	-	-		
	F		-	-	-	-	-	-	-		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.5- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar e género, face ao teletrabalho (em %-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)	
O teletrabalho condiciona negativamente a minha saúde mental.	T.E	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
			F.	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0	
		1	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
			F.	28,6	42,9	28,6	0,0	0,0	0,0	7	100,0
		2	M	0,0	75,0	25,0	0,0	0,0	0,0	4	100,0
			F	38,5	30,8	7,7	23,1	0,0	13	100,0	
		3	M	28,6	28,6	14,3	14,3	14,3	7	100,0	
			F	40,0	20,0	10,0	20,0	10,0	10	100,0	
		4	M.	60,0	20,0	0,0	20,0	0,0	5	100,0	
			F	45,5	27,3	0,0	9,1	18,2	11	100,0	
		5	M.	50,0	0,0	0,0	0,0	50,0	2	100,0	
			F	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
		+6	M.	-	-	-	-	-	-	-	
			F	-	-	-	-	-	-	-	
	NA	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0		
		F	-	-	-	-	-	-	-		
	T.H	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
			F.	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
		1	M.	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	2	100,0	
			F.	44,4	22,2	11,1	22,2	0,0	9	100,0	
		2	M	12,5	0,0	37,5	25,0	25,0	8	100,0	
			F	44,4	22,2	11,1	5,6	16,7	18	100,0	
		3	M	0,0	33,3	33,3	33,3	0,0	6	100,0	
			F	23,5	35,3	11,8	17,6	11,8	17	100,0	
		4	M.	30,0	50,0	10,0	10,0	0,0	10	100,0	
			F	18,8	56,3	6,3	12,5	6,3	16	100,0	
5		M.	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0		
		F	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0		
+6		M.	-	-	-	-	-	-	-		
		F	-	-	-	-	-	-	-		
N.A	M.	-	-	-	-	-	-	-			
	F	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0			

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.5- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar e género, face ao teletrabalho (em %-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O teletrabalho aumenta a minha ansiedade.	T.E	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
			F.	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	2	100,0
		1	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
			F.	42,9	28,6	0,0	28,6	0,0	7	100,0
		2	M	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	4	100,0
			F	38,5	46,2	7,7	7,7	0,0	13	100,0
		3	M	57,1	28,6	0,0	14,3	0,0	7	100,0
			F	50,0	30,0	10,0	10,0	0,0	10	100,0
		4	M.	60,0	20,0	20,0	0,0	0,0	5	100,0
			F	54,5	18,2	0,0	9,1	18,2	11	100,0
		5	M.	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0	2	100,0
			F	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
		+6	M.	-	-	-	-	-	-	-
			F	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
		F	-	-	-	-	-	-	-	
	T.H	0	M.	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0
			F.	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
		1	M.	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	2	100,0
			F.	55,6	11,1	0,0	33,3	0,0	9	100,0
		2	M	25,0	0,0	25,0	50,0	0,0	8	100,0
			F	50,0	27,8	0,0	11,1	11,1	18	100,0
		3	M	0,0	66,7	0,0	33,3	0,0	6	100,0
			F	35,3	23,5	0,0	29,4	11,8	17	100,0
		4	M.	20,0	70,0	10,0	0,0	0,0	10	100,0
			F	12,5	50,0	6,3	18,8	12,5	16	100,0
5		M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0	
		F	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0	
+6		M.	-	-	-	-	-	-	-	
		F	-	-	-	-	-	-	-	
N.A	M.	-	-	-	-	-	-	-		
	F	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.5- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar e género, face ao teletrabalho (em %-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O teletrabalho é stressante.	T.E	0	M.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
			F.	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	2	100,0
		1	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
			F.	42,9	42,9	0,0	14,3	0,0	7	100,0
		2	M	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	4	100,0
			F	46,2	53,8	0,0	0,0	0,0	13	100,0
		3	M	57,1	28,6	0,0	14,3	0,0	7	100,0
			F	60,0	30,0	10,0	0,0	0,0	10	100,0
		4	M.	60,0	40,0	0,0	0,0	0,0	5	100,0
			F	54,5	0,0	0,0	36,4	9,1	11	100,0
		5	M.	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0	2	100,0
			F	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
		+6	M.	-	-	-	-	-	-	-
			F	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
		F	-	-	-	-	-	-	-	
	T.H	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
			F.	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0
		1	M.	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0
			F.	44,4	11,1	11,1	33,3	0,0	7	100,0
		2	M	25,0	0,0	25,0	37,5	12,5	4	100,0
			F	50,0	22,2	16,7	5,6	5,6	13	100,0
		3	M	0,0	66,7	0,0	33,3	0,0	7	100,0
			F	41,2	5,9	17,6	29,4	5,9	10	100,0
4		M.	30,0	60,0	0,0	10,0	0,0	5	100,0	
		F	12,5	25,0	18,8	31,3	12,5	11	100,0	
5		M.	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0	
		F	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0	
+6		M.	-	-	-	-	-	-	-	
		F	-	-	-	-	-	-	-	
N.A	M.	-	-	-	-	-	-	-		
	F	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.5- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar e género, face ao teletrabalho (em %-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O teletrabalho faz-me sentir isolado e deseparado	T.E	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
			F.	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
		1	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
			F.	33,3	50,0	0,0	16,7	0,0	6	100,0
		2	M	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	4	100,0
			F	38,5	15,4	15,4	23,1	7,7	13	100,0
		3	M	28,6	42,9	0,0	14,3	14,3	7	100,0
			F	30,0	0,0	30,0	40,0	0,0	10	100,0
		4	M.	60,0	20,0	0,0	0,0	20,0	5	100,0
			F	45,5	27,3	0,0	18,2	9,1	11	100,0
		5	M.	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0	2	100,0
			F	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
		+6	M.	-	-	-	-	-	-	-
			F	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
		F	-	-	-	-	-	-	-	
	T.H	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
			F.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
		1	M.	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0
			F.	22,2	33,3	0,0	33,3	11,1	9	100,0
		2	M	12,5	50,0	12,5	0,0	25,0	8	100,0
			F	33,3	50,0	0,0	0,0	16,7	18	100,0
		3	M	0,0	66,7	0,0	16,7	16,7	6	100,0
			F	35,3	29,4	11,8	23,5	0,0	17	100,0
4		M.	10,0	50,0	20,0	20,0	0,0	10	100,0	
		F	18,8	31,3	12,5	31,3	6,3	16	100,0	
5		M.	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0	
		F	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0	
+6		M.	-	-	-	-	-	-	-	
		F	-	-	-	-	-	-	-	
N.A	M.	-	-	-	-	-	-	-		
	F	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.5- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar e género, face ao teletrabalho (em %-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)	
Durante o teletrabalho sou frequentemente incomodado por membros de família.	T.E	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
			F.	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	2	100,0	
		1	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
			F.	42,9	14,3	0,0	42,9	0,0	0,0	7	100,0
		2	M	25,0	75,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4	100,0
			F	46,2	38,5	7,7	7,7	0,0	0,0	13	100,0
		3	M	28,6	71,4	0,0	0,0	0,0	0,0	7	100,0
			F	30,0	30,0	0,0	40,0	0,0	0,0	10	100,0
		4	M.	40,0	20,0	0,0	40,0	0,0	0,0	5	100,0
			F	45,5	27,3	0,0	27,3	0,0	0,0	11	100,0
		5	M.	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0
			F	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
	+6	M.	-	-	-	-	-	-	-	-	
		F	-	-	-	-	-	-	-	-	
	N.A	M.	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
		F	-	-	-	-	-	-	-	-	
	T.H	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0
			F.	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
		1	M.	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0
			F.	44,4	33,3	22,2	0,0	0,0	0,0	9	100,0
		2	M	37,5	0,0	12,5	50,0	0,0	0,0	8	100,0
			F	38,9	33,3	0,0	22,2	5,6	18	100,0	
		3	M	16,7	50,0	16,7	16,7	0,0	6	100,0	
			F	23,5	35,3	17,6	23,5	0,0	17	100,0	
4		M.	10,0	50,0	0,0	30,0	10,0	10	100,0		
		F	6,3	31,3	0,0	43,8	18,8	16	100,0		
5		M.	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0		
		F	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0		
+6		M.	-	-	-	-	-	-	-		
		F	-	-	-	-	-	-	-		
N.A		M.	-	-	-	-	-	-	-		
		F	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.5- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar e género, face ao teletrabalho (em %-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)	
Sinto dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal.	T.E	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
			F.	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0	
		1	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
			F.	57,1	14,3	28,6	0,0	0,0	7	100,0	
		2	M	0,0	50,0	25,0	25,0	0,0	4	100,0	
			F	30,8	38,5	0,0	30,8	0,0	13	100,0	
		3	M	71,4	28,6	0,0	0,0	0,0	7	100,0	
			F	30,0	20,0	0,0	40,0	10,0	10	100,0	
		4	M.	40,0	40,0	0,0	20,0	0,0	5	100,0	
			F	54,5	18,2	9,1	9,1	9,1	11	100,0	
		5	M.	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0	
			F	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
		+6	M.	-	-	-	-	-	-	-	
			F	-	-	-	-	-	-	-	
		N.A	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
			F	-	-	-	-	-	-	-	
		T.H	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
				F.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
	1		M.	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0	
			F.	22,2	22,2	11,1	22,2	22,2	9	100,0	
	2		M	25,0	25,0	0,0	50,0	0,0	8	100,0	
			F	55,6	27,8	0,0	11,1	5,6	18	100,0	
	3		M	16,7	50,0	16,7	0,0	16,7	5	100,0	
			F	29,4	23,5	11,8	35,3	0,0	17	100,0	
4	M.		20,0	20,0	20,0	30,0	10,0	10	100,0		
	F		12,5	25,0	12,5	37,5	12,5	16	100,0		
5	M.		50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0		
	F		0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0		
+6	M.		-	-	-	-	-	-	-		
	F		-	-	-	-	-	-	-		
N.A	M.		-	-	-	-	-	-	-		
	F		0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.5- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar e género, face ao teletrabalho (em %-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O teletrabalho permite-me ser mais produtivo(a).	T.E	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
			F.	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
		1	M.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
			F.	0,0	14,3	0,0	28,6	57,1	7	100,0
		2	M	25,0	0,0	50,0	0,0	25,0	4	100,0
			F	7,7	15,4	7,7	23,1	46,2	13	100,0
		3	M	14,3	28,6	0,0	14,3	42,9	7	100,0
			F	0,0	11,1	11,1	22,2	55,6	9	100,0
		4	M.	0,0	40,0	0,0	0,0	60,0	5	100,0
			F	0,0	9,1	9,1	18,2	63,6	11	100,0
		5	M.	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	2	100,0
			F	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
		+6	M.	-	-	-	-	-	-	-
			F	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	M.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
		F	-	-	-	-	-	-	-	
	T.H	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
			F.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
		1	M.	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
			F.	11,1	11,1	11,1	55,6	11,1	9	100,0
		2	M	0,0	37,5	25,0	25,0	12,5	8	100,0
			F	5,6	5,6	5,6	55,6	27,8	18	100,0
		3	M	0,0	16,7	33,3	33,3	16,7	6	100,0
			F	18,8	12,5	18,8	18,8	31,3	16	100,0
4		M.	20,0	20,0	10,0	40,0	10,0	10	100,0	
		F	0,0	31,3	12,5	31,3	25,0	16	100,0	
5		M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0	
		F	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0	
+6		M.	-	-	-	-	-	-	-	
		F	-	-	-	-	-	-	-	
N.A	M.	-	-	-	-	-	-	-		
	F	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.5- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar e género, face ao teletrabalho (em %-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)	
O teletrabalho melhorou a minha qualidade de vida.	T.E	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
			F.	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0	
		1	M.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
			F.	0,0	0,0	28,6	28,6	42,9	7	100,0	
		2	M	25,0	0,0	0,0	50,0	25,0	4	100,0	
			F	7,7	15,4	7,7	23,1	46,2	13	100,0	
		3	M	28,6	14,3	0,0	14,3	42,9	7	100,0	
			F	0,0	12,5	37,5	25,0	25,0	8	100,0	
		4	M.	0,0	0,0	20,0	20,0	60,0	5	100,0	
			F	0,0	9,1	27,3	9,1	54,5	11	100,0	
		5	M.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	2	100,0	
			F	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
		+6	M.	-	-	-	-	-	-	-	
			F	-	-	-	-	-	-	-	
		N.A	M.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
			F	-	-	-	-	-	-	-	
		T.H	0	M.	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0
				F.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
	1		M.	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0	
			F.	11,1	33,3	22,2	22,2	11,1	9	100,0	
	2		M	25,0	0,0	37,5	12,5	25,0	7	100,0	
			F	11,1	11,1	5,6	38,9	33,3	18	100,0	
	3		M	0,0	50,0	16,7	16,7	16,7	6	100,0	
			F	17,6	5,9	17,6	17,6	41,2	17	100,0	
	4		M.	10,0	20,0	20,0	20,0	30,0	10	100,0	
			F	0,0	23,5	29,4	23,5	23,5	17	100,0	
5	M.		0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0		
	F		0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0		
+6	M.		-	-	-	-	-	-	-		
	F		-	-	-	-	-	-	-		
N.A	M.		-	-	-	-	-	-	-		
	F		0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.5- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar e género, face ao teletrabalho (em %-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O teletrabalho permite-me manter focado(a) no trabalho.	T.E	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
			F.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0
		1	M.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
			F.	0,0	14,3	0,0	42,9	42,9	7	100,0
		2	M	25,0	25,0	25,0	0,0%	25,0	4	100,0
			F	7,7	7,7	15,4	30,8	38,5	13	100,0
		3	M	14,3	28,6	0,0	28,6	28,6	7	100,0
			F	0,0	0,0	20,0	50,0	30,0	10	100,0
		4	M.	0,0	20,0	20,0	0,0	60,0	5	100,0
			F	0,0	9,1	18,2	36,4	36,4	11	100,0
		5	M.	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0
			F	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
		+6	M.	-	-	-	-	-	-	-
			F	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	M.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
		F	-	-	-	-	-	-	-	
	T.H	0	M.	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0
			F.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
		1	M.	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	2	100,0
			F.	11,1	11,1	22,2	44,4	11,1	9	100,0
		2	M	0,0	62,5	0,0	25,0	12,5	8	100,0
			F	5,6	5,6	11,1	61,1	16,7	18	100,0
		3	M	0,0	33,3	16,7	50,0	0,0	6	100,0
			F	11,8	11,8	17,6	35,3	23,5	17	100,0
4		M.	20,0	20,0	10,0	40,0	10,0	10	100,0	
		F	0,0	25,0	18,8	37,5	18,8	16	100,0	
5		M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0	
		F	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0	
+6		M.	-	-	-	-	-	-	-	
		F	-	-	-	-	-	-	-	
N.A	M.	-	-	-	-	-	-	-		
	F	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.5- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar e género, face ao teletrabalho (em %-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O teletrabalho reforçou a minha motivação	T.E	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
			F.	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0
		1	M.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
			F.	0,0	14,3	28,6	28,6	28,6	7	100,0
		2	M	25,0	25,0	25,0	0,0	25,0	4	100,0
			F	7,7	15,4	30,8	15,4	30,8	13	100,0
		3	M	28,6	14,3	28,6	14,3	14,3	7	100,0
			F	0,0	50,0	20,0	10,0	20,0	10	100,0
		4	M.	0,0	20,0	20,0	0,0	60,0	5	100,0
			F	0,0	27,3	9,1	27,3	36,4	11	100,0
		5	M.	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0
			F	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
		+6	M.	-	-	-	-	-	-	-
			F	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
		F	-	-	-	-	-	-	-	
	T.H	0	M.	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0
			F.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
		1	M.	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0
			F.	22,2	22,2	44,4	11,1	0,0	9	100,0
		2	M	12,5	12,5	50,0	25,0	0,0	8	100,0
			F	16,7	16,7	11,1	44,4	11,1	18	100,0
		3	M	0,0	33,3	33,3	16,7	16,7	6	100,0
			F	17,6	23,5	29,4	5,9	23,5	17	100,0
4		M.	10,0	30,0	30,0	20,0	10,0	10	100,0	
		F	0,0	31,3	18,8	37,5	12,5	16	100,0	
5		M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0	
		F	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0	
+6		M.	-	-	-	-	-	-	-	
		F	-	-	-	-	-	-	-	
N.A	M.	-	-	-	-	-	-	-		
	F	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.5- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar e género, face ao teletrabalho (em %-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)	
A flexibilidade que o teletrabalho me oferece é positiva.	T. E	0	M.	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0	
			F.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0	
		1	M.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
			F.	0,0	0,0	0,0	42,9	57,1	7	100,0	
		2	M	25,0	0,0	0,0	50,0	25,0	4	100,0	
			F	0,0	15,4	7,7	15,4	61,5	13	100,0	
		3	M	14,3	0,0	14,3	14,3	57,1	7	100,0	
			F	0,0	10,0	0,0	40,0	50,0	10	100,0	
		4	M.	0,0	0,0	20,0	20,0	60,0	5	100,0	
			F	0,0	9,1	0,0	27,3	63,6	11	100,0	
		5	M.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	2	100,0	
			F	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
		+6	M.	-	-	-	-	-	-	-	
			F	-	-	-	-	-	-	-	
		N.A	M.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
			F	-	-	-	-	-	-	-	
		T.H	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
				F.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
	1		M.	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0	
			F.	0,0	0,0	11,1	44,4	44,4	9	100,0	
	2		M	0,0	12,5	12,5	50,0	25,0	8	100,0	
			F	5,6	0,0	5,6	38,9	50,0	18	100,0	
	3		M	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	6	100,0	
			F	5,6	5,6	5,6	33,3	50,0	18	100,0	
	4		M.	10,0	0,0	10,0	30,0	50,0	10	100,0	
			F	0,0	18,8	6,3	37,5	37,5	16	100,0	
5	M.		0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	2	100,0		
	F		0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	2	100,0		
+6	M.		-	-	-	-	-	-	-		
	F		-	-	-	-	-	-	-		
N.A	M.		-	-	-	-	-	-	-		
	F		0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 2.5- Posição, por modalidade de teletrabalho e número do agregado familiar e género, face ao teletrabalho (em %-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
No futuro, considero possível desenvolver o meu trabalho apenas em regime de teletrabalho.	T.E	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
			F.	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	2	100,0
		1	M.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
			F.	0,0	28,6	14,3	0,0	57,1	7	100,0
		2	M	25,0	25,0	0,0	25,0	25,0	4	100,0
			F	7,7	15,4	7,7	23,1	46,2	13	100,0
		3	M	28,6	0,0	14,3	0,0	57,1	7	100,0
			F	0,0	20,0	20,0	20,0	40,0	10	100,0
		4	M.	0,0	0,0	20,0	20,0	60,0	5	100,0
			F	9,1	9,1	9,1	18,2	54,5	11	100,0
		5	M.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	2	100,0
			F	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
		+6	M.	-	-	-	-	-	-	-
			F	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	M.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
		F	-	-	-	-	-	-	-	
	T.H	0	M.	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0
			F.	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
		1	M.	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0
			F.	33,3	22,2	11,1	11,1	22,2	9	100,0
		2	M	50,0	25,0	0,0	25,0	0,0	8	100,0
			F	22,2	16,7	16,7	27,8	16,7	18	100,0
		3	M	50,0	16,7	16,7	16,7	0,0	6	100,0
			F	41,2	17,6	11,8	11,8	17,6	17	100,0
4		M.	30,0	40,0	10,0	20,0	0,0	10	100,0	
		F	18,8	37,5	12,5	6,3	25,0	16	100,0	
5		M.	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0	
		F	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0	
+6		M.	-	-	-	-	-	-	-	
		F	-	-	-	-	-	-	-	
N.A	M.	-	-	-	-	-	-	-		
	F	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 10.1- Grau de importância, por modalidades de teletrabalho e género, face ao regresso ao trabalho presencial (%)

	Modalidade de teletrabalho	Género	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	N.A	n	(%)
“De um modo geral, diria que o “regresso ao trabalho presencial”, após a COVID-19 é ...”	T.E	M	31,8	13,6	18,2	4,5	31,8	22	100,0
		F	13,3	33,3	33,3	11,1	8,9	45	100,0
	T.H	M	3,4	13,8	48,3	31,0	3,4	29	100,0
		F	6,1	24,2	36,4	31,8	1,5	66	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 10.2- Grau de importância, por modalidades de teletrabalho e faixa etária, face ao regresso ao trabalho presencial (%)

	Modalidade de teletrabalho	Faixa etária	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	N.A	n	(%)
De um modo geral, diria que o “regresso ao trabalho presencial”, após a COVID-19 é ...”	T.E	18-30	17,4	26,1	26,1	4,3	26,1	23	100,0
		31-43	19,0	33,3	19,0	9,5	19,0	21	100,0
		44-56	25,0	25,0	31,3	18,8	0,0	16	100,0
		57+	16,7	16,7	50,0	0,0	16,7	6	100,0
	T.H	18-30	11,5	23,1	30,8	30,8	3,8	26	100,0
		31-43	3,2	32,3	41,9	19,4	3,2	31	100,0
		44-56	3,6	10,7	42,9	42,9	0,0	28	100,0
		57+	0,0	12,5	50,0	37,5	0,0	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 10.3- Grau de importância, por modalidades de teletrabalho e estado civil, face ao regresso ao trabalho presencial (%)

	Modalidade de teletrabalho	Estado Civil	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	N.A	n	(%)
De um modo geral, diria que o “regresso ao trabalho presencial”, após a COVID-19 é ...”	T.E	Solteiro(a)	22,6	32,3	22,6	3,2	19,4	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	19,4	22,6	32,3	12,9	12,9	31	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	33,3	33,3	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	3,2	12,9	45,2	35,5	3,2	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	5,1	23,7	39,0	30,5	1,7	59	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	40,0	20,0	20,0	0,0	5	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 10.4- Grau de importância, por modalidades de teletrabalho e agregado familiar, face ao regresso ao trabalho presencial (%)

	Modalidade de teletrabalho	Nº agregado familiar	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	N.A	n	(%)	
“De um modo geral, diria que o “regresso ao trabalho presencial”, após a COVID-19 é ...”	T.E	0	0,0	33,3	33,3	0,0	33,3	3	100,0	
		1	25,0	25,0	25,0	0,0	25,0	8	100,0	
		2	29,4	17,6	23,5	5,9	23,5	17	100,0	
		3	15,8	21,1	31,6	21,1	10,5	19	100,0	
		4	12,5	37,5	37,5	6,3	6,3	16	100,0	
		5	33,3	66,7	0,0	0,0	0,0	3	100,0	
		6	-	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
	T.H	0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0
		1	9,1	18,2	36,4	36,4	0,0	0,0	11	100,0
		2	3,8	30,8	26,9	34,6	3,8	0,0	26	100,0
		3	8,3	25,0	25,0	41,7	0,0	0,0	24	100,0
		4	3,7	14,8	55,6	22,2	3,7	0,0	27	100,0
		5	0,0	0,0	75,0	25,0	0,0	0,0	4	100,0
6		-	-	-	-	-	-	-	-	
N.A	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 10.5- Grau de importância, por modalidades de teletrabalho, agregado familiar e género, face ao regresso ao trabalho presencial (%)

	Modalidade de teletrabalho	Nº agregado familiar	Género	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	N.A	N	(%)	
"De um modo geral, diria que o "regresso ao trabalho presencial", após a COVID-19 é ..."	T.E	0	M.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
			F.	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0	
		1	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
			F.	14,3	28,6	28,6	0,0	28,6	7	100,0	
		2	M	25,0	0,0	0,0	0,0	75,0	4	100,0	
			F	30,8	23,1	30,8	7,7	7,7	13	100,0	
		3	M	25,0	12,5	25,0	12,5	25,0	8	100,0	
			F	9,1	27,3	36,4	27,3	0,0	11	100,0	
		4	M.	40,0	20,0	40,0	0,0	0,0	5	100,0	
			F	0,0	45,5	36,4	9,1	9,1	11	100,0	
		5	M.	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0	
			F	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
		+6	M.	-	-	-	-	-	-	-	
			F	-	-	-	-	-	-	-	
		N.A	M.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
			F	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	100,0	
		T.H	0	M.	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0
				F.	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0
	1		M.	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	2	100,0	
			F.	11,1	11,1	44,4	33,3	0,0	9	100,0	
	2		M	0,0	12,5	25,0	62,5	0,0	8	100,0	
			F	5,6	38,9	27,8	22,2	5,6	18	100,0	
	3		M	0,0	33,3	50,0	16,7	0,0	6	100,0	
			F	11,1	22,2	16,7	50,0	0,0	18	100,0	
	4		M.	10,0	0,0	60,0	20,0	10,0	10	100,0	
			F	0,0	23,5	52,9	23,5	0,0	17	100,0	
	5		M.	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	2	100,0	
			F	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0	
+6	M.		-	-	-	-	-	-	-		
	F		-	-	-	-	-	-	-		
N.A	M.		-	-	-	-	-	-	-		
	F		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 11.1- Razões, por modalidade de teletrabalho e género, para regressar ao trabalho presencial (em%)

	Modalidade de teletrabalho	Género	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	n	(%)
Voltar à minha rotina diária.	T.E	M	57,1	14,3	14,3	14,3	14	100,0
		F	34,5	17,2	41,4	6,9	29	100,0
	T.H	M	15,8	21,1	42,1	21,1	19	100,0
		F	13,8	29,3	32,8	24,1	58	100,0
Manter o nível económico do agregado familiar	T.E	M	50,0	21,4	21,4	7,1	14	100,0
		F	28,6	10,7	28,6	32,1	28	100,0
	T.H	M	31,6	15,8	15,8	36,8	19	100,0
		F	24,1	25,9	31,0	19,0	58	100,0
(Re)encontrar os colegas de trabalho	T.E	M	35,7	7,1	42,9	14,3	14	100,0
		F	10,3	20,7	34,5	34,5	29	100,0
	T.H	M	0,0	10,5	42,1	47,4	19	100,0
		F	5,1	8,5	44,1	42,4	59	100,0
Preservar o meu posto de trabalho/emprego.	T.E	M	57,1	14,3	21,4	7,1	14	100,0
		F	17,2	27,6	24,1	31,0	29	100,0
	T.H	M	31,6	10,5	31,6	26,3	19	100,0
		F	24,1	27,6	29,3	19,0	58	100,0
Manter o equilíbrio mental e psicológico	T.E	M	42,9	21,4	14,3	21,4	14	100,0
		F	17,2	6,9	20,7	55,2	29	100,0
	T.H	M	5,3	0,0	42,1	52,6	19	100,0
		F	8,6	10,3	36,2	44,8	58	100,0
Conciliar a vida familiar/privada com a atividade profissional.	T.E	M	42,9	0,0	28,6	28,6	14	100,0
		F	13,8	17,2	37,9	31,0	29	100,0
	T.H	M	5,3	26,3	21,1	47,4	19	100,0
		F	15,3	15,3	35,6	33,9	59	100,0
Conseguir equilibrar o trabalho com o tempo de lazer.	T.E	M	35,7	14,3	28,6	21,4	14	100,0
		F	13,8	13,8	34,5	37,9	29	100,0
	T.H	M	10,5	15,8	31,6	42,1	19	100,0
		F	15,5	15,5	41,4	27,6	58	100,0
Evitar o risco de eventual desemprego.	T.E	M	64,3	7,1	21,4	7,1	14	100,0
		F	17,2	27,6	24,1	31,0	29	100,0
	T.H	M	42,1	15,8	21,1	21,1	19	100,0
		F	26,3	33,3	24,6	15,8	57	100,0
Manter-me realizado numa atividade profissional	T.E	M	50,0	7,1	28,6	14,3	14	100,0
		F	20,7	6,9	31,0	41,4	29	100,0
	T.H	M	15,8	0,0	68,4	15,8	19	100,0
		F	19,3	12,3	33,3	35,1	57	100,0
Ser útil à sociedade e a todos os que dependem de mim,	T.E	M	42,9	7,1	42,9	7,1	14	100,0
		F	17,2	6,9	24,1	51,7	29	100,0
	T.H	M	15,8	21,1	31,6	31,6	19	100,0
		F	19,0	15,5	39,7	25,9	58	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 11.2- Razões, por modalidade de teletrabalho e faixa etária, para regressar ao trabalho presencial (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Faixa etária	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	n	(%)
Voltar à minha rotina diária.	T.E	18-30	35,7	14,3	50,0	0,0	14	100,0
		31-43	50,0	16,7	25,0	8,3	12	100,0
		44-56	45,5	9,1	18,2	27,3	11	100,0
		57+	40,0	40,0	20,0	0,0	5	100,0
	T.H	18-30	19,0	23,8	23,8	33,3	21	100,0
		31-43	15,4	34,6	34,6	15,4	26	100,0
		44-56	13,0	21,7	43,5	21,7	23	100,0
		57+	0,0	20,0	60,0	20,0	5	100,0
Manter o nível económico do agregado familiar	T.E	18-30	42,9	7,1	35,7	14,3	14	100,0
		31-43	16,7	25,0	25,0	33,3	12	100,0
		44-56	40,0	10,0	20,0	30,0	10	100,0
		57+	60,0	20,0	20,0	0,0	5	100,0
	T.H	18-30	28,6	14,3	42,9	14,3	21	100,0
		31-43	23,1	26,9	15,4	34,6	26	100,0
		44-56	21,7	30,4	26,1	21,7	23	100,0
		57+	40,0	0,0	40,0	20,0	5	100,0
(Re)encontrar os colegas de trabalho	T.E	18-30	14,3	14,3	42,9	28,6	14	100,0
		31-43	25,0	25,0	16,7	33,3	12	100,0
		44-56	18,2	9,1	45,5	27,3	11	100,0
		57+	20,0	20,0	40,0	20,0	5	100,0
	T.H	18-30	9,5	14,3	33,3	42,9	21	100,0
		31-43	3,8	7,7	46,2	42,3	26	100,0
		44-56	0,0	8,3	45,8	45,8	24	100,0
		57+	0,0	0,0	60,0	40,0	5	100,0
Preservar o meu posto de trabalho/emprego	T.E	18-30	35,7	28,6	28,6	7,1	14	100,0
		31-43	16,7	25,0	33,3	25,0	12	100,0
		44-56	27,3	27,3	18,2	27,3	11	100,0
		57+	60,0	0,0	0,0	40,0	5	100,0
	T.H	18-30	23,8	28,6	33,3	14,3	21	100,0
		31-43	19,2	30,8	19,2	30,8	26	100,0
		44-56	21,7	17,4	43,5	17,4	23	100,0
		57+	60,0	0,0	20,0	20,0	5	100,0
Manter o equilíbrio mental e psicológico	T.E	18-30	28,6	0,0	42,9	28,6	14	100,0
		31-43	16,7	8,3	8,3	66,7	12	100,0
		44-56	27,3	9,1	9,1	54,5	11	100,0
		57+	40,0	60,0	0,0	0,0	5	100,0
	T.H	18-30	4,8	14,3	23,8	57,1	21	100,0
		31-43	15,4	0,0	34,6	50,0	26	100,0
		44-56	4,3	8,7	52,2	34,8	23	100,0
		57+	0,0	20,0	40,0	40,0	5	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 11.2- Razões, por modalidade de teletrabalho e faixa etária, para regressar ao trabalho presencial (%-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Faixa etária	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	n	(%)
Conciliar a vida familiar/privada com a atividade profissional	T.E	18-30	35,7	14,3	35,7	14,3	14	100,0
		31-43	16,7	8,3	50,0	25,0	12	100,0
		44-56	18,2	9,1	18,2	54,5	11	100,0
		57+	20,0	20,0	40,0	20,0	5	100,0
	T.H	18-30	14,3	23,8	23,8	38,1	21	100,0
		31-43	15,4	15,4	19,2	50,0	26	100,0
		44-56	12,5	16,7	45,8	25,0	24	100,0
		57+	0,0	0,0	60,0	40,0	5	100,0
Conseguir equilibrar o trabalho com o tempo de lazer.	T.E	18-30	28,6	21,4	28,6	21,4	14	100,0
		31-43	16,7	8,3	41,7	33,3	12	100,0
		44-56	18,2	0,0	27,3	54,5	11	100,0
		57+	20,0	40,0	40,0	0,0	5	100,0
	T.H	18-30	19,0	19,0	28,6	33,3	21	100,0
		31-43	19,2	7,7	38,5	34,6	26	100,0
		44-56	8,7	21,7	43,5	26,1	23	100,0
		57+	0,0	0,0	60,0	40,0	5	100,0
Evitar o risco de eventual desemprego.	T.E	18-30	28,6	28,6	28,6	14,3	14	100,0
		31-43	25,0	25,0	33,3	16,7	12	100,0
		44-56	36,4	18,2	18,2	27,3	11	100,0
		57+	60,0	0,0	0,0	40,0	5	100,0
	T.H	18-30	25,0	35,0	25,0	15,0	20	100,0
		31-43	23,1	34,6	19,2	23,1	26	100,0
		44-56	30,4	21,7	30,4	17,4	23	100,0
		57+	60,0	20,0	20,0	0,0	5	100,0
Manter-me realizado numa atividade profissional	T.E	18-30	35,7	7,1	42,9	14,3	14	100,0
		31-43	16,7	0,0	33,3	50,0	12	100,0
		44-56	36,4	0,0	27,3	36,4	11	100,0
		57+	40,0	40,0	0,0	20,0	5	100,0
	T.H	18-30	19,0	9,5	33,3	38,1	21	100,0
		31-43	23,1	11,5	34,6	30,8	26	100,0
		44-56	13,0	8,7	52,2	26,1	23	100,0
		57+	20,0	0,0	60,0	20,0	5	100,0
Ser útil à sociedade e a todos os que dependem de mim,	T.E	18-30	28,6	14,3	35,7	21,4	14	100,0
		31-43	16,7	0,0	41,7	41,7	12	100,0
		44-56	18,2	9,1	18,2	54,5	11	100,0
		57+	60,0	0,0	20,0	20,0	5	100,0
	T.H	18-30	23,8	19,0	38,1	19,0	21	100,0
		31-43	23,1	15,4	23,1	38,5	26	100,0
		44-56	8,7	17,4	52,2	21,7	23	100,0
		57+	20,0	0,0	40,0	40,0	5	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 11.3- Razões, por modalidade de teletrabalho e estado civil, para regressar ao trabalho presencial (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Estado Civil	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	N	(%)
Voltar à minha rotina diária.	T.E	Solteiro(a)	47,4	5,3	47,4	0,0	19	100,0
		Casado(a)/União de facto	42,9	23,8	19,0	14,3	21	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	-	50,0	0,0	50,0	2	100,0
	T.H	Solteiro(a)	11,5	19,2	30,8	38,5	26	100,0
		Casado(a)/União de facto	16,7	31,3	35,4	16,7	48	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	-	33,3	66,7	0,0	3	100,0
Manter o nível económico do agregado familiar	T.E	Solteiro(a)	33,3	11,1	33,3	22,2	18	100,0
		Casado(a)/União de facto	38,1	19,0	23,8	19,0	21	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	50,0	0,0	0,0	50,0	2	100,0
	T.H	Solteiro(a)	19,2	26,9	38,5	15,4	26	100,0
		Casado(a)/União de facto	31,3	20,8	18,8	29,2	48	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	66,7	0,0	3	100,0
(Re)encontrar os colegas de trabalho	T.E	Solteiro(a)	15,8	21,1	31,6	31,6	19	100,0
		Casado(a)/União de facto	23,8	14,3	33,3	28,6	21	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0
	T.H	Solteiro(a)	0,0	7,7	42,3	50,0	26	100,0
		Casado(a)/União de facto	6,1	8,2	44,9	40,8	49	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	33,3	33,3	3	100,0
Preservar o meu posto de trabalho/emprego	T.E	Solteiro(a)	21,1	31,6	21,1	26,3	19	100,0
		Casado(a)/União de facto	38,1	19,0	28,6	14,3	21	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	50,0	0,0	0,0	50,0	2	100,0
	T.H	Solteiro(a)	19,2	30,8	30,8	19,2	26	100,0

		Casado(a)/União de facto	31,3	18,8	27,1	22,9	48	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	66,7	0,0	3	100,0
Manter o equilíbrio mental e psicológico	T.E	Solteiro(a)	21,1	5,3	31,6	42,1	19	100,0
		Casado(a)/União de facto	33,3	14,3	9,5	42,9	21	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	-	50,0	0,0	50,0	2	100,0
	T.H	Solteiro(a)	3,8	3,8	23,1	69,2	26	100,0
		Casado(a)/União de facto	10,4	10,4	43,8	35,4	48	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	-	0,0	66,7	33,3	3	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 11.3- Razões, por modalidade de teletrabalho e estado civil, para regressar ao trabalho presencial (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Estado Civil	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	N	(%)
Conciliar a vida familiar/privada com a atividade profissional.	T.E	Solteiro(a)	26,3	15,8	36,8	21,1	19	100,0
		Casado(a)/União de facto	23,8	4,8	38,1	33,3	21	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0
	T.H	Solteiro(a)	3,8	15,4	26,9	53,8	26	100,0
		Casado(a)/União de facto	18,4	20,4	34,7	26,5	49	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
Conseguir equilibrar o trabalho com o tempo de lazer.	T.E	Solteiro(a)	21,1	21,1	26,3	31,6	19	100,0
		Casado(a)/União de facto	23,8	4,8	38,1	33,3	21	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
	T.H	Solteiro(a)	3,8	11,5	42,3	42,3	26	100,0
		Casado(a)/União de facto	20,8	18,8	37,5	22,9	48	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
Evitar o risco de eventual desemprego.	T.E	Solteiro(a)	21,1	31,6	26,3	21,1	19	100,0
		Casado(a)/União de facto	42,9	14,3	23,8	19,0	21	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	50,0	0,0	0,0	50,0	2	100,0
	T.H	Solteiro(a)	20,0	40,0	32,0	8,0	25	100,0
		Casado(a)/União de facto	37,5	22,9	18,8	20,8	48	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	33,3	33,3	3	100,0
Manter-me realizado numa atividade profissional	T.E	Solteiro(a)	26,3	5,3	47,4	21,1	19	100,0
		Casado(a)/União de facto	38,1	4,8	19,0	38,1	21	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0
	T.H	Solteiro(a)	11,5	0,0	57,7	30,8	26	100,0
		Casado(a)/União de facto	23,4	14,9	29,8	31,9	47	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	100,0	0,0	3	100,0
Ser útil à sociedade e a todos os que dependem de mim,	T.E	Solteiro(a)	21,1	10,5	36,8	31,6	19	100,0
		Casado(a)/União de facto	28,6	4,8	28,6	38,1	21	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	50,0	0,0	0,0	50,0	2	100,0
	T.H	Solteiro(a)	11,5	19,2	42,3	26,9	26	100,0
		Casado(a)/União de facto	22,9	6,7	31,3	29,2	48	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	100,0	0,0	3	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 11.4- Razões, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, para regressar ao trabalho presencial (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	n	(%)
Manter o nível económico do agregado familiar	T.E	0	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0
		1	100,0	0,0	0,0	0,0	3	100,0
		2	33,3	22,2	22,2	22,2	9	100,0
		3	15,4	0,0	38,5	46,2	13	100,0
		4	33,3	25,0	33,3	8,3	12	100,0
		5	100,0	0,0	0,0	0,0	3	100,0
		6	-	-	-	-	-	-
		N.A	-	-	-	-	-	-
	T.H	0	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0
		1	10,0	40,0	40,0	10,0	10	100,0
		2	31,8	22,7	22,7	22,7	22	100,0
		3	31,6	15,8	26,3	26,3	19	100,0
		4	26,3	15,8	31,6	26,3	19	100,0
		5	25,0	25,0	25,0	25,0	4	100,0
6		-	-	-	-	-	-	
N.A		0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0	
Conciliar a vida familiar/privada com a atividade profissional.	T.E	0	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0
		1	66,7	33,3	0,0	0,0	3	100,0
		2	11,1	11,1	33,3	44,4	9	100,0
		3	14,3	7,1	35,7	42,9	14	100,0
		4	25,0	8,3	58,3	8,3	12	100,0
		5	66,7	0,0	0,0	33,3	3	100,0
		6	-	-	-	-	-	-
		N.A	-	-	-	-	-	-
	T.H	0	0,0	0,0	50,0	50,0	2	100,0
		1	10,0	10,0	40,0	40,0	10	100,0
		2	13,6	31,8	36,4	18,2	22	100,0
		3	15,8	10,5	26,3	47,4	19	100,0
		4	15,0	10,0	30,0	45,0	20	100,0
		5	0,0	50,0	25,0	25,0	4	100,0
6		-	-	-	-	-	-	
N.A		0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 11.5- Razões, por modalidade de teletrabalho, agregado familiar e género, para regressar ao trabalho presencial (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Género	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	n	(%)	
Manter o nível económico do agregado familiar	T.E	0	M.	-	-	-	-	-	-	
			F.	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0	
		1	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
			F.	100,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0	
		2	M	50,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0	
			F	28,6	14,3	28,6	28,6	7	100,0	
		3	M	20,0	0,0	60,0	20,0	5	100,0	
			F	12,5	0,0	25,0	62,5	8	100,0	
		4	M.	50,0	50,0	0,0	0,0	4	100,0	
			F	25,0	12,5	50,0	12,5	8	100,0	
		5	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0	
			F	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
		+6	M.	-	-	-	-	-	-	
			F	-	-	-	-	-	-	
		N.A	M.	-	-	-	-	-	-	
			F	-	-	-	-	-	-	
		T.H	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
				F.	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0
	1		M.	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0	
			F.	12,5	37,5	37,5	12,5	8	100,0	
	2		M	50,0	16,7	0,0	33,3	6	100,0	
			F	25,0	25,0	31,3	18,8	16	100,0	
	3		M	25,0	0,0	50,0	25,0	4	100,0	
			F	33,3	20,0	20,0	26,7	15	100,0	
4	M.		50,0	0,0	0,0	50,0	4	100,0		
	F		20,0	20,0	40,0	20,0	15	100,0		
5	M.		0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0		
	F		50,0	0,0	50,0	0,0	2	100,0		
+6	M.		-	-	-	-	-	-		
	F		-	-	-	-	-	-		
N.A	M.		-	-	-	-	-	-		
	F		0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 11.5- Razões, por modalidade de teletrabalho, agregado familiar e género, para regressar ao trabalho presencial (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Género	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	n	(%)	
Conciliar a vida familiar/privada com a atividade profissional.	T.E	0	M.	-	-	-	-	-	-	
			F.	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0	
		1	M.	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
			F.	50,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0	
		2	M	0,0	0,0	50,0	50,0	2	100,0	
			F	14,3	14,3	28,6	42,9	7	100,0	
		3	M	40,0	0,0	20,0	40,0	5	100,0	
			F	0,0	11,1	44,4	44,4	9	100,0	
		4	M.	50,0	0,0	50,0	0,0	4	100,0	
			F	12,5	12,5	62,5	12,5	8	100,0	
		5	M.	50,0	0,0	0,0	50,0	2	100,0	
			F	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
		+6	M.	-	-	-	-	-	-	
			F	-	-	-	-	-	-	
		N.A	M.	-	-	-	-	-	-	
			F	-	-	-	-	-	-	
		T.H	0	M.	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
				F.	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
	1		M.	0,0	0,0	0,0	100,0	2	100,0	
			F.	12,5	12,5	50,0	25,0	8	100,0	
	2		M	0,0	50,0	33,3	16,7	6	100,0	
			F	18,8	25,0	37,5	18,8	16	100,0	
	3		M	0,0	25,0	25,0	50,0	4	100,0	
			F	20,0	6,7	26,7	46,7	15	100,0	
	4		M.	25,0	0,0	25,0	50,0	4	100,0	
			F	12,5	12,5	31,3	43,8	16	100,0	
	5		M.	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0	
			F	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0	
+6	M.		-	-	-	-	-	-		
	F		-	-	-	-	-	-		
N.A	M.		-	-	-	-	-	-		
	F		0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 13.1- Receios, por modalidade de teletrabalho e género, face ao futuro próximo (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Género	Nenhum	Pouco	Algum	Muito	n	(%)
Vir a ser dispensado pela entidade patronal	T.E	M	47,6	42,9	4,8	4,8	21	100,0
		F	31,1	31,1	17,8	20,0	45	100,0
	T.H	M	58,6	17,2	17,2	6,9	29	100,0
		F	37,5	37,5	14,1	10,9	64	100,0
Abrir falência da empresa/negócio que estou envolvido	T.E	M	76,2	19,0	4,8	0,0	21	100,0
		F	60,0	24,4	8,9	6,7	45	100,0
	T.H	M	69,0	17,2	6,9	6,9	29	100,0
		F	60,3	28,6	7,9	3,2	63	100,0
Ter uma redução dos rendimentos económicos	T.E	M	47,6	14,3	33,3	4,8	21	100,0
		F	26,7	28,9	22,2	22,2	45	100,0
	T.H	M	37,9	24,1	27,6	10,3	29	100,0
		F	29,7	21,9	31,3	17,2	64	100,0
Ser substituído pela tecnologia digital	T.E	M	61,9	28,6	9,5	0,0	21	100,0
		F	46,7	28,9	20,0	4,4	45	100,0
	T.H	M	51,7	17,2	24,1	6,9	29	100,0
		F	50,0	32,8	9,4	7,8	64	100,0
Não possuir competências digitais e transversais exigidas pelo mercado de trabalho	T.E	M	47,6	23,8	28,6	0,0	21	100,0
		F	46,7	24,4	22,2	6,7	45	100,0
	T.H	M	41,4	20,7	34,5	3,4	29	100,0
		F	32,8	37,5	23,4	6,3	64	100,0
Ser obrigado a aceitar turnos e horários de trabalho desregulados	T.E	M	47,6	23,8	19,0	9,5	21	100,0
		F	44,4	22,2	17,8	15,6	45	100,0
	T.H	M	51,7	13,8	24,1	10,3	29	100,0
		F	50,0	26,6	14,1	9,4	64	100,0
Ter de abdicar de direitos até então consagrados na lei	T.E	M	47,6	19,0	23,8	9,5	21	100,0
		F	34,1	25,0	27,3	13,6	44	100,0
	T.H	M	41,4	20,7	31,0	6,9	29	100,0
		F	31,3	31,3	18,8	18,8	64	100,0
Assistir à redução de direitos individuais com o aumento do controlo pelos órgãos do Estado	T.E	M	38,1	33,3	14,3	14,3	21	100,0
		F	31,8	34,1	20,5	13,6	44	100,0
	T.H	M	37,9	31,0	20,7	10,3	29	100,0
		F	32,8	35,9	17,2	14,1	64	100,0
Ser alvo de constante controlo e supervisão pelas entidades de saúde pública	T.E	M	42,9	19,0	19,0	19,0	21	100,0
		F	37,8	28,9	22,2	11,1	45	100,0
	T.H	M	51,7	31,0	10,3	6,9	29	100,0
		F	38,1	34,9	15,9	11,1	63	100,0
Ser ultrapassado pela geração mais jovem na utilização do digital	T.E	M	57,1	28,6	14,3	0,0	21	100,0
		F	37,8	33,3	22,2	6,7	45	100,0
	T.H	M	51,7	20,7	24,1	3,4	29	100,0
		F	39,1	40,6	18,8	1,6	64	100,0
Ser vítima de estigma social (ser desempregado, migrante, velho, etc.)	T.E	M	42,9	42,9	14,3	0,0	21	100,0
		F	40,0	35,6	17,8	6,7	45	100,0
	T.H	M	51,7	27,6	20,7	0,0	29	100,0
		F	57,1	15,9	17,5	9,5	63	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 13.2- Receios, por modalidade de teletrabalho e faixa etária, face ao futuro próximo (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Faixa etária	Nenhum	Pouco	Algum	Muito	n	(%)
Vir a ser dispensado pela entidade patronal	T.E	18-30	34,8	43,5	8,7	13,0	23	100,0
		31-43	33,3	47,6	9,5	9,5	21	100,0
		44-56	37,5	12,5	31,3	18,8	16	100,0
		57+	60,0	0,0	0,0	40,0	5	100,0
	T.H	18-30	23,1	34,6	19,2	23,1	26	100,0
		31-43	43,3	30,0	16,7	10,0	30	100,0
		44-56	57,1	32,1	10,7	0,0	28	100,0
		57+	71,4	28,6	0,0	0,0	7	100,0
Abrir falência da empresa/negócio que estou envolvido	T.E	18-30	52,2	34,8	8,7	4,3	23	100,0
		31-43	71,4	19,0	0,0	9,5	21	100,0
		44-56	62,5	18,8	18,8	0,0	16	100,0
		57+	100,0	0,0	0,0	0,0	5	100,0
	T.H	18-30	60,0	28,0	0,0	12,0	25	100,0
		31-43	53,3	26,7	16,7	3,3	30	100,0
		44-56	75,0	17,9	7,1	0,0	28	100,0
		57+	71,4	28,6	0,0	0,0	7	100,0
Ter uma redução dos rendimentos económicos	T.E	18-30	34,8	34,8	17,4	13,0	23	100,0
		31-43	33,3	28,6	28,6	9,5	21	100,0
		44-56	31,3	6,3	31,3	31,3	16	100,0
		57+	40,0	20,0	20,0	20,0	5	100,0
	T.H	18-30	26,9	23,1	26,9	23,1	26	100,0
		31-43	30,0	16,7	33,3	20,0	30	100,0
		44-56	39,3	28,6	25,0	7,1	28	100,0
		57+	42,9	14,3	42,9	0,0	7	100,0
Ser substituído pela tecnologia digital	T.E	18-30	47,8	39,1	8,7	4,3	23	100,0
		31-43	61,9	23,8	14,3	0,0	21	100,0
		44-56	43,8	18,8	31,3	6,3	16	100,0
		57+	60,0	20,0	20,0	0,0	5	100,0
	T.H	18-30	53,8	15,4	15,4	15,4	26	100,0
		31-43	43,3	40,0	16,7	0,0	30	100,0
		44-56	57,1	25,0	10,7	7,1	28	100,0
		57+	42,9	28,6	14,3	14,3	7	100,0
Não possuir competências digitais e transversais exigidas pelo mercado de trabalho	T.E	18-30	43,5	39,1	13,0	4,3	23	100,0
		31-43	61,9	19,0	19,0	0,0	21	100,0
		44-56	37,5	18,8	31,3	12,5	16	100,0
		57+	20,0	0,0	80,0	0,0	5	100,0
	T.H	18-30	19,2	26,9	34,6	19,2	26	100,0
		31-43	30,0	43,3	26,7	0,0	30	100,0
		44-56	50,0	32,1	17,9	0,0	28	100,0
		57+	42,9	14,3	42,9	0,0	7	100,0
Ser obrigado a aceitar turnos e horários de trabalho desregulados	T.E	18-30	39,1	26,1	26,1	8,7	23	100,0
		31-43	52,4	19,0	14,3	14,3	21	100,0
		44-56	50,0	18,8	12,5	18,8	16	100,0
		57+	40,0	20,0	20,0	20,0	5	100,0
	T.H	18-30	38,5	30,8	11,5	19,2	26	100,0
		31-43	36,7	26,7	26,7	10,0	30	100,0
		44-56	75,0	10,7	10,7	3,6	28	100,0
		57+	42,9	28,6	28,6	0,0	7	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 13.2- Receios, por modalidade de teletrabalho e faixa etária, face ao futuro próximo (%-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Faixa etária	Nenhum	Pouco	Algum	Muito	n	(%)
Ter de abdicar de direitos até então consagrados na lei	T.E	18-30	30,4	34,8	26,1	8,7	23	100,0
		31-43	42,9	28,6	9,5	19,0	21	100,0
		44-56	46,7	6,7	33,3	13,3	15	100,0
		57+	40,0	0,0	60,0	0,0	5	100,0
	T.H	18-30	34,6	26,9	19,2	19,2	26	100,0
		31-43	23,3	33,3	23,3	20,0	30	100,0
		44-56	46,7	6,7	33,3	13,3	15	100,0
		57+	40,0	0,0	60,0	0,0	5	100,0
Assistir à redução de direitos individuais com o aumento do controlo pelos órgãos do Estado	T.E	18-30	26,1	47,8	13,0	13,0	23	100,0
		31-43	38,1	38,1	14,3	9,5	21	100,0
		44-56	40,0	13,3	26,7	20,0	15	100,0
		57+	40,0	20,0	20,0	20,0	5	100,0
	T.H	18-30	34,6	34,6	11,5	19,2	26	100,0
		31-43	26,7	46,7	16,7	10,0	30	100,0
		44-56	42,9	25,0	21,4	10,7	28	100,0
		57+	28,6	14,3	42,9	14,3	7	100,0
Ser alvo de constante controlo e supervisão pelas entidades de saúde pública	T.E	18-30	34,8	43,5	8,7	13,0	23	100,0
		31-43	38,1	19,0	23,8	19,0	21	100,0
		44-56	43,8	12,5	31,3	12,5	16	100,0
		57+	60,0	20,0	20,0	0,0	5	100,0
	T.H	18-30	44,0	28,0	16,0	12,0	25	100,0
		31-43	26,7	56,7	10,0	6,7	30	100,0
		44-56	53,6	17,9	21,4	7,1	28	100,0
		57+	42,9	28,6	0,0	28,6	7	100,0
Ser ultrapassado pela geração mais jovem na utilização do digital	T.E	18-30	47,8	43,5	4,3	4,3	23	100,0
		31-43	52,4	19,0	26,6	0,0	21	100,0
		44-56	25,0	43,8	18,8	12,5	16	100,0
		57+	40,0	0,0	60,0	0,0	5	100,0
	T.H	18-30	53,8	34,6	7,7	3,8	26	100,0
		31-43	33,3	43,3	23,3	0,0	30	100,0
		44-56	39,3	28,6	32,1	0,0	28	100,0
		57+	57,1	14,3	14,3	14,3	7	100,0
Ser vítima de estigma social (ser desempregado, migrante, velho, etc.)	T.E	18-30	39,1	52,2	4,3	4,3	23	100,0
		31-43	47,6	23,8	28,6	0,0	21	100,0
		44-56	43,8	37,5	12,5	6,3	16	100,0
		57+	20,0	20,0	40,0	20,0	5	100,0
	T.H	18-30	52,0	28,0	12,0	8,0	25	100,0
		31-43	50,0	13,3	23,3	13,3	30	100,0
		44-56	67,9	17,9	14,3	0,0	28	100,0
		57+	42,9	14,3	42,9	0,0	7	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 13.3- Receios, por modalidade de teletrabalho e estado civil, face ao futuro próximo (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Estado civil	Nenhum	Pouco	Algum	Muito	n	(%)
Vir a ser dispensado pela entidade patronal	T.E	Solteiro(a)	29,0	45,2	16,1	9,7	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	46,7	20,0	13,3	20,0	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	33,3	33,3	0,0	33,3	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	41,9	29,0	16,1	12,9	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	47,5	28,8	15,3	8,5	59	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	100,0	0,0	0,0	3	100,0
Abrir falência da empresa/negócio que estou envolvido	T.E	Solteiro(a)	54,8	35,5	9,7	0,0	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	76,7	10,0	3,3	10,0	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	66,7	0,0	33,3	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	60,0	26,7	6,7	6,7	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	66,1	22,0	8,5	3,4	59	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	33,3	66,7	0,0	0,0	3	100,0
Ter uma redução dos rendimentos económicos	T.E	Solteiro(a)	32,3	32,3	22,6	12,9	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	36,7	16,7	26,7	20,0	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	35,5	19,4	29,0	16,1	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	32,2	22,0	30,5	15,3	59	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	66,7	33,3	0,0	3	100,0
Ser substituído pela tecnologia digital	T.E	Solteiro(a)	48,4	35,5	16,1	0,0	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	60,0	20,0	13,3	6,7	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	33,3	0,0	66,7	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	54,8	19,4	19,4	6,5	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	50,8	32,2	8,5	8,5	59	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	66,7	0,0	3	100,0
Não possuir competências digitais e transversais exigidas pelo mercado de trabalho	T.E	Solteiro(a)	45,2	41,9	12,9	0,0	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	50,0	6,7	36,7	6,7	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	29,0	29,0	35,5	6,5	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	40,7	32,2	22,0	5,1	59	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	66,7	33,3	0,0	3	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 13.3- Receios, por modalidade de teletrabalho e estado civil, face ao futuro próximo (%-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Estado civil	Nenhum	Pouco	Algum	Muito	n	(%)
Ser obrigado a aceitar turnos e horários de trabalho desregulados	T.E	Solteiro(a)	41,9	25,8	22,6	9,7	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	50,0	16,7	16,7	16,7	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	33,3	33,3	0,0	33,3	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	38,7	25,8	16,1	19,4	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	57,6	20,3	16,9	5,1	59	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	33,3	33,3	33,3	0,0	3	100,0
Ter de abdicar de direitos até então consagrados na lei	T.E	Solteiro(a)	43,3	30,0	16,7	10,0	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	36,7	20,0	26,7	16,7	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	33,3	0,0	66,7	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	38,7	25,8	22,6	12,9	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	36,7	20,0	26,7	16,7	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	66,7	33,3	0,0	3	100,0
Assistir à redução de direitos individuais com o aumento do controlo pelos órgãos do Estado	T.E	Solteiro(a)	36,7	43,3	13,3	6,7	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	33,3	30,9	16,7	20,0	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	33,3	0,0	66,7	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	38,7	29,0	16,1	16,1	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	33,9	35,6	20,3	10,2	59	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	66,7	0,0	33,3	3	100,0
Ser alvo de constante controlo e supervisão pelas entidades de saúde pública	T.E	Solteiro(a)	35,5	41,9	16,1	6,5	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	46,7	13,3	20,0	20,0	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	33,3	0,0	66,7	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	45,2	35,5	12,9	6,5	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	43,1	31,0	15,5	10,3	58	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	66,7	0,0	33,3	3	100,0
Ser ultrapassado pela geração mais jovem na utilização do digital	T.E	Solteiro(a)	38,7	41,9	16,1	3,2	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	46,7	23,3	23,3	6,7	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	33,3	33,3	33,3	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	48,4	41,9	9,7	0,0	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	42,4	30,5	25,4	1,7	59	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	33,3	33,3	3	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 13.3- Receios, por modalidade de teletrabalho e estado civil, face ao futuro próximo (%-
Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Estado civil	Nenhum	Pouco	Algum	Muito	n	(%)
Ser vítima de estigma social (ser desempregado, migrante, velho, etc.)	T.E	Solteiro(a)	38,7	45,2	16,1	0,0	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	43,3	30,0	20,0	6,7	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	33,3	33,3	0,0	33,3	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	56,7	20,0	16,7	6,7	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	57,6	16,9	18,6	6,8	59	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	66,7	33,3	0,0	3	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.1- Perceções, por modalidade de teletrabalho e género, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Género		D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho é seguro e estável.	T.E	M	Antes	4,8	0,0	0,0	47,6	47,6	21	100,0
			Após	5,0	0,0	5,0	40,0	50,0	20	100,0
		F	Antes	4,4	24,4	8,9	37,8	24,4	45	100,0
			Após	2,3	20,9	4,7	46,5	25,6	43	100,0
	T.H	M	Antes	0,0	10,3	13,8	34,5	41,4	29	100,0
			Após	3,4	3,4	20,7	37,9	34,5	29	100,0
		F	Antes	4,7	14,1	3,1	43,8	34,4	64	100,0
			Após	6,6	16,4	8,2	41,0	27,9	61	100,0
O meu trabalho tem boas oportunidades de progressão profissional e de carreira.	T.E	M	Antes	9,5	14,3	0,0	42,9	33,3	21	100,0
			Após	10,0	15,0	0,0	40,0	35,0	20	100,0
		F	Antes	13,3	28,9	17,8	24,4	15,6	45	100,0
			Após	9,3	32,6	14,0	25,6	18,6	43	100,0
	T.H	M	Antes	0,0	24,1	13,8	51,7	10,3	29	100,0
			Após	3,4	17,2	10,3	62,1	6,9	29	100,0
		F	Antes	9,4	25,0	9,4	39,1	17,2	64	100,0
			Após	13,1	14,8	11,5	44,3	16,4	61	100,0
O meu trabalho permite-me aceder a uma condição social prestigiada.	T.E	M	Antes	4,8	23,8	9,5	42,9	19,0	21	100,0
			Após	15,8	15,8	5,3	47,4	15,8	19	100,0
		F	Antes	22,2	28,9	8,9	28,9	11,1	45	100,0
			Após	18,6	25,6	14,0	30,2	11,6	43	100,0
	T.H	M	Antes	0,0	10,3	20,7	55,2	13,8	29	100,0
			Após	0,0	10,3	13,8	62,1	13,8	29	100,0
		F	Antes	7,9	15,9	15,9	38,1	22,2	63	100,0
			Após	6,6	14,8	16,4	39,3	23,0	61	100,0
O meu trabalho deixa-me tempo livre para fazer outras coisas.	T.E	M	Antes	0,0	14,3	14,3	47,6	23,8	21	100,0
			Após	0,0	10,0	15,0	50,0	25,0	20	100,0
		F	Antes	4,4	22,2	13,3	42,2	17,8	45	100,0
			Após	2,3	11,6	11,6	55,8	18,6	43	100,0
	T.H	M	Antes	3,4	10,3	24,1	51,7	10,3	29	100,0
			Após	10,3	10,3	24,1	41,4	13,8	29	100,0
		F	Antes	7,9	23,8	17,5	34,9	15,9	63	100,0
			Após	9,8	16,4	18,0	42,6	13,1	61	100,0
O meu trabalho provoca-me ansiedade.	T.E	M	Antes	14,3	33,3	23,8	23,8	4,8	21	100,0
			Após	15,0	25,0	20,0	25,0	15,0	20	100,0
		F	Antes	17,8	17,8	22,2	24,4	17,8	45	100,0
			Após	16,3	30,2	18,6	23,3	11,6	43	100,0
	T.H	M	Antes	6,9	24,1	27,6	34,5	6,9	29	100,0
			Após	6,9	20,7	31,0	31,0	10,3	29	100,0
		F	Antes	4,8	17,5	27,0	38,1	12,7	63	100,0
			Após	4,9	19,7	21,3	36,1	18,0	61	100,0
O meu trabalho é interessante.	T.E	M	Antes	4,8	14,3	9,5	42,9	28,6	21	100,0
			Após	5,0	10,0	10,0	45,0	30,0	20	100,0
		F	Antes	2,2	15,6	15,6	42,2	24,4	45	100,0
			Após	2,3	11,6	16,3	41,9	27,9	43	100,0
	T.H	M	Antes	0,0	3,4	13,8	34,5	48,3	29	100,0
			Após	0,0	3,4	3,4	55,2	37,9	29	100,0
		F	Antes	1,6	6,3	11,1	44,4	36,5	63	100,0
			Após	1,6	6,6	11,5	42,6	37,7	61	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.1- Perceções, por modalidade de teletrabalho e género, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Género		D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho permite-me adquirir novos conhecimentos.	T.E	M	Antes	4,8	4,8	9,5	42,9	38,1	21	100,0
			Após	5,0	5,0	10,0	45,0	35,0	20	100,0
		F	Antes	4,4	11,1	8,9	44,4	31,1	45	100,0
			Após	2,3	7,0	11,6	44,2	34,9	43	100,0
	T.H	M	Antes	0,0	3,4	10,3	27,6	58,6	29	100,0
			Após	0,0	6,9	0,0	37,9	55,2	29	100,0
		F	Antes	0,0	1,6	7,9	47,6	42,9	63	100,0
			Após	1,6	3,3	8,2	49,2	37,7	61	100,0
O meu trabalho permite-me ter autonomia.	T.E	M	Antes	4,8	9,5	4,8	47,6	33,3	21	100,0
			Após	10,0	5,0	5,0	40,0	40,0	20	100,0
		F	Antes	6,8	9,1	9,1	50,0	25,0	44	100,0
			Após	0,0	7,0	4,7	58,1	30,2	43	100,0
	T.H	M	Antes	0,0	0,0	10,3	44,8	44,8	29	100,0
			Após	0,0	3,4	10,3	44,8	41,4	29	100,0
		F	Antes	4,8	4,8	7,9	46,0	36,5	63	100,0
			Após	1,6	3,3	13,1	50,8	31,1	61	100,0
O meu trabalho confere sentido à minha vida privada.	T.E	M	Antes	9,5	19,0	14,3	42,9	14,3	21	100,0
			Após	10,0	15,0	10,0	55,0	10,0	20	100,0
		F	Antes	13,3	24,4	17,8	22,2	22,2	45	100,0
			Após	9,3	25,6	16,3	30,2	18,6	43	100,0
	T.H	M	Antes	3,4	10,3	20,7	48,3	17,2	29	100,0
			Após	6,9	3,4	10,3	62,1	17,2	29	100,0
		F	Antes	9,5	20,6	17,5	34,9	17,5	63	100,0
			Após	6,6	18,0	21,3	39,3	14,8	61	100,0
O meu trabalho contribui para o meu equilíbrio mental e emocional.	T.E	M	Antes	9,5	14,3	14,3	47,6	14,3	21	100,0
			Após	10,0	20,0	10,0	40,0	20,0	20	100,0
		F	Antes	15,6	15,6	22,2	33,3	13,3	45	100,0
			Após	7,0	18,6	16,3	39,5	18,6	43	100,0
	T.H	M	Antes	6,9	10,3	13,8	44,8	24,1	29	100,0
			Após	10,3	6,9	10,3	51,7	20,7	29	100,0
		F	Antes	3,2	12,7	11,1	50,8	22,2	63	100,0
			Após	6,6	3,3	19,7	54,1	16,4	61	100,0
O meu trabalho permite-se socializar com os meus colegas.	T.E	M	Antes	14,3	4,8	9,5	47,6	23,8	21	100,0
			Após	15,0	15,0	10,0	40,0	20,0	20	100,0
		F	Antes	6,7	13,3	11,1	46,7	22,2	45	100,0
			Após	11,6	16,3	9,3	48,8	14,0	43	100,0
	T.H	M	Antes	0,0	10,3	20,7	31,0	37,9	29	100,0
			Após	6,9	13,8	10,3	44,8	24,1	29	100,0
		F	Antes	3,2	4,8	6,3	60,3	25,4	63	100,0
			Após	1,6	11,5	9,8	59,0	18,0	61	100,0
O meu trabalho permite-me ser feliz.	T.E	M	Antes	4,8	9,5	19,0	38,1	28,6	21	100,0
			Após	5,0	15,0	15,0	35,0	30,0	20	100,0
		F	Antes	11,1	20,0	17,8	33,3	17,8	45	100,0
			Após	7,0	23,3	11,6	37,2	20,9	43	100,0
	T.H	M	Antes	0,0	13,8	10,3	51,7	24,1	29	100,0
			Após	3,4	6,9	13,8	51,7	24,1	29	100,0
		F	Antes	4,8	11,1	12,7	50,8	20,6	63	100,0
			Após	5,0	8,3	21,7	45,0	20,0	60	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.2- Perceções, por modalidade de teletrabalho e faixa etária, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Faixa etária	D.T	D	I	C	C.T	N	(%)
O meu trabalho é seguro e estável.	T.E	Antes	18-30	4,3	13,0	8,7	43,5	30,4	23	100,0
			31-43	0,0	14,3	9,5	42,9	33,3	21	100,0
			44-56	0,0	25,0	0,0	37,5	37,5	16	100,0
			57+	20,0	20,0	0,0	40,0	20,0	5	100,0
		Após	18-30	4,8	9,5	0,0	42,9	42,9	21	100,0
			31-43	0,0	10,0	10,0	50,0	30,0	20	100,0
			44-56	0,0	25,0	6,3	37,5	31,3	16	100,0
			57+	20,0	0,0	0,0	60,0	20,0	5	100,0
	T.H	Antes	18-30	8,3	8,3	8,3	50,0	25,0	24	100,0
			31-43	3,2	12,9	6,5	41,9	35,5	31	100,0
			44-56	0,0	14,3	7,1	35,7	42,9	28	100,0
			57+	0,0	0,0	0,0	37,5	62,5	8	100,0
		Após	18-30	8,7	17,4	13,0	43,5	17,4	23	100,0
			31-43	6,9	10,3	13,8	44,8	24,1	29	100,0
			44-56	3,6	10,7	10,7	32,1	42,9	28	100,0
			57+	0,0	0,0	12,5	37,5	50,0	8	100,0
O meu trabalho tem boas oportunidades de progressão profissional e de carreira.	T.E	Antes	18-30	4,3	21,7	13,0	34,8	26,1	23	100,0
			31-43	23,8	28,6	4,8	19,0	23,8	21	100,0
			44-56	12,5	25,0	25,0	25,0	12,5	16	100,0
			57+	0,0	20,0	0,0	60,0	20,0	5	100,0
		Após	18-30	0,0	19,0	9,5	33,3	38,1	21	100,0
			31-43	20,0	30,0	5,0	25,0	20,0	20	100,0
			44-56	12,5	31,3	18,8	25,0	12,5	16	100,0
			57+	0,0	20,0	0,0	60,0	20,0	5	100,0
	T.H	Antes	18-30	4,2	29,2	12,5	45,8	8,3	24	100,0
			31-43	6,5	19,4	19,4	35,5	19,4	31	100,0
			44-56	10,7	25,0	0,0	46,4	17,9	28	100,0
			57+	0,0	37,5	12,5	37,5	12,5	8	100,0
		Após	18-30	8,7	21,7	8,7	52,2	8,7	23	100,0
			31-43	13,8	6,9	13,8	51,7	13,8	29	100,0
			44-56	10,7	17,9	7,1	46,4	17,9	28	100,0
			57+	0,0	25,0	25,0	37,5	12,5	8	100,0
O meu trabalho permite-me aceder a uma condição social prestigiada.	T.E	Antes	18-30	13,0	34,8	4,3	30,4	17,4	23	100,0
			31-43	28,6	23,8	9,5	23,8	14,3	21	100,0
			44-56	12,5	25,0	18,8	37,5	6,3	16	100,0
			57+	0,0	20,0	0,0	60,0	20,0	5	100,0
		Após	18-30	9,5	28,6	4,8	38,1	19,0	21	100,0
			31-43	31,6	21,1	10,5	26,3	10,5	19	100,0
			44-56	12,5	25,0	25,0	31,3	6,3	16	100,0
			57+	20,0	0,0	0,0	60,0	20,0	5	100,0
	T.H	Antes	18-30	4,2	25,0	16,7	37,5	16,7	24	100,0
			31-43	10,0	6,7	30,0	36,7	16,7	30	100,0
			44-56	3,6	17,9	7,1	46,4	25,0	28	100,0
			57+	0,0	0,0	12,5	62,5	25,0	8	100,0
		Após	18-30	4,3	17,4	13,0	47,8	17,4	23	100,0
			31-43	6,9	10,3	27,6	37,9	17,2	29	100,0
			44-56	3,6	17,9	7,1	46,4	25,0	28	100,0
			57+	0,0	0,0	12,5	62,5	25,0	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.2- Percepções, por modalidade de teletrabalho e faixa etária, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %)

	Modalidade de teletrabalho		Faixa etária	D.T	D	I	C	C.T	N	(%)
O meu trabalho deixa-me tempo livre para fazer outras coisas.	T.E	Antes	18-30	4,3	13,0	13,0	47,8	21,7	23	100,0
			31-43	4,8	19,0	4,8	38,1	33,3	21	100,0
			44-56	0,0	25,0	18,8	50,0	6,3	16	100,0
			57+	0,0	20,0	40,0	40,0	0,0	5	100,0
		Após	18-30	0,0	0,0	4,3	66,7	19,0	21	100,0
			31-43	5,0	15,0	10,0	30,0	40,0	20	100,0
			44-56	0,0	18,8	12,5	62,5	6,3	16	100,0
			57+	0,0	0,0	20,0	80,0	0,0	5	100,0
	T.H	Antes	18-30	12,5	8,3	8,3	45,8	25,0	24	100,0
			31-43	3,3	36,7	26,7	26,7	6,7	30	100,0
			44-56	7,1	14,3	21,4	46,4	10,7	28	100,0
			57+	0,0	12,5	25,0	37,5	25,0	8	100,0
		Após	18-30	13,0	4,3	4,3	65,2	13,0	23	100,0
			31-43	10,3	20,7	31,0	31,0	6,9	29	100,0
			44-56	7,1	21,4	17,9	35,7	17,9	28	100,0
			57+	12,5	0,0	37,5	37,5	12,5	8	100,0
O meu trabalho provoca-me ansiedade.	T.E	Antes	18-30	21,7	26,1	17,4	26,1	8,7	23	100,0
			31-43	14,3	23,8	28,6	9,5	23,8	21	100,0
			44-56	12,5	12,5	31,3	37,5	6,3	16	100,0
			57+	20,0	40,0	0,0	40,0	0,0	5	100,0
		Após	18-30	28,6	33,3	9,5	23,8	4,8	21	100,0
			31-43	5,0	30,0	25,0	15,0	25,0	20	100,0
			44-56	12,5	18,8	31,3	31,3	6,3	16	100,0
			57+	20,0	40,0	0,0	40,0	0,0	5	100,0
	T.H	Antes	18-30	4,2	33,3	33,3	20,8	8,3	24	100,0
			31-43	3,3	6,7	23,3	43,3	23,3	30	100,0
			44-56	3,6	25,0	28,6	39,3	3,6	28	100,0
			57+	25,0	0,0	25,0	50,0	0,0	8	100,0
		Após	18-30	4,3	26,1	30,4	21,7	17,4	23	100,0
			31-43	3,4	10,3	20,7	51,7	13,8	29	100,0
			44-56	3,6	32,1	17,9	35,7	10,7	28	100,0
			57+	25,0	0,0	37,5	12,5	25,0	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.2- Percepções, por modalidade de teletrabalho e faixa etária, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Faixa etária	D.T	D	I	C	C.T	N	(%)
O meu trabalho é interessante.	T.E	Antes	18-30	4,3	13,0	8,7	47,8	26,1	23	100,0
			31-43	0,0	23,8	19,0	28,6	28,6	21	100,0
			44-56	6,3	6,3	18,8	50,0	18,8	16	100,0
			57+	0,0	20,0	0,0	40,0	40,0	5	100,0
		Após	18-30	4,8	14,3	4,8	47,6	28,6	21	100,0
			31-43	0,0	15,0	15,0	40,0	30,0	20	100,0
			44-56	6,3	6,3	25,0	37,5	25,0	16	100,0
			57+	0,0	0,0	20,0	40,0	40,0	5	100,0
	T.H	Antes	18-30	0,0	12,5	20,8	45,8	20,8	24	100,0
			31-43	3,3	6,7	10,0	43,3	36,7	30	100,0
			44-56	0,0	0,0	10,7	35,7	53,6	28	100,0
			57+	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	8	100,0
		Após	18-30	0,0	17,4	17,4	47,8	17,4	23	100,0
			31-43	3,4	0,0	6,9	58,6	31,0	29	100,0
			44-56	0,0	3,6	3,6	39,3	53,6	28	100,0
			57+	0,0	0,0	12,5	37,5	50,0	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.2- Percepções, por modalidade de teletrabalho e faixa etária, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Faixa etária	D.T	D	I	C	C.T	N	(%)
O meu trabalho permite-me adquirir novos conhecimentos.	T.E	Antes	18-30	8,7	13,0	4,3	39,1	34,8	23	100,0
			31-43	0,0	14,3	9,5	38,1	38,1	21	100,0
			44-56	6,3	0,0	18,8	50,0	25,0	16	100,0
			57+	0,0	0,0	0,0	60,0	40,0	5	100,0
		Após	18-30	4,8	9,5	9,5	33,3	42,9	21	100,0
			31-43	0,0	10,0	5,0	45,0	40,0	20	100,0
			44-56	6,3	0,0	25,0	50,0	18,8	16	100,0
			57+	0,0	0,0	0,0	60,0	40,0	5	100,0
	T.H	Antes	18-30	0,0	4,2	16,7	41,7	37,5	24	100,0
			31-43	0,0	3,3	13,3	46,7	36,7	30	100,0
			44-56	0,0	0,0	0,0	42,9	57,1	28	100,0
			57+	0,0	0,0	0,0	25,0	75,0	8	100,0
		Após	18-30	4,3	8,7	4,3	47,8	34,8	23	100,0
			31-43	0,0	3,4	13,8	48,3	34,5	29	100,0
			44-56	0,0	3,6	0,0	42,9	53,6	28	100,0
			57+	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	8	100,0
O meu trabalho permite-me ter autonomia.	T.E	Antes	18-30	4,3	8,7	4,3	43,5	39,1	23	100,0
			31-43	9,5	9,5	9,5	38,1	33,3	21	100,0
			44-56	6,7	6,7	13,3	60,0	13,3	15	100,0
			57+	0,0	20,0	0,0	80,0	0,0	5	100,0
		Após	18-30	0,0	4,8	0,0	52,4	42,9	21	100,0
			31-43	0,0	10,0	5,0	45,0	40,0	20	100,0
			44-56	6,3	6,3	12,5	50,0	25,0	16	100,0
			57+	20,0	0,0	0,0	80,0	0,0	5	100,0
	T.H	Antes	18-30	4,2	0,0	8,3	62,5	25,0	24	100,0
			31-43	6,7	10,0	10,0	43,3	30,0	30	100,0
			44-56	0,0	0,0	10,7	42,9	46,4	28	100,0
			57+	0,0	0,0	0,0	25,0	75,0	8	100,0
		Após	18-30	4,3	8,7	4,3	65,2	17,4	23	100,0
			31-43	0,0	3,4	17,2	55,2	24,1	29	100,0
			44-56	0,0	0,0	14,3	35,7	50,0	28	100,0
			57+	0,0	0,0	12,5	37,5	50,0	8	100,0
O meu trabalho confere sentido à minha vida privada.	T.E	Antes	18-30	8,7	21,7	13,0	34,8	21,7	23	100,0
			31-43	14,3	28,6	14,3	23,8	19,0	21	100,0
			44-56	12,5	18,8	31,3	25,0	12,5	16	100,0
			57+	20,0	0,0	0,0	40,0	40,0	5	100,0
		Após	18-30	0,0	28,6	9,5	47,6	14,3	21	100,0
			31-43	15,0	20,0	15,0	30,0	20,0	20	100,0
			44-56	12,5	18,8	25,0	31,3	12,5	16	100,0
			57+	20,0	0,0	0,0	60,0	20,0	5	100,0
	T.H	Antes	18-30	12,5	20,8	29,2	25,0	12,5	24	100,0
			31-43	10,0	16,7	16,7	50,0	6,7	30	100,0
			44-56	0,0	17,9	14,3	42,9	25,0	28	100,0
			57+	12,5	12,5	12,5	25,0	37,5	8	100,0
		Após	18-30	4,3	21,7	26,1	39,1	8,7	23	100,0
			31-43	13,8	3,4	13,8	62,1	6,9	29	100,0
			44-56	0,0	17,9	17,9	39,3	25,0	28	100,0
			57+	12,5	12,5	12,5	37,5	25,0	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.2- Percepções, por modalidade de teletrabalho e faixa etária, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Faixa etária	D.T	D	I	C	C.T	N	(%)
O meu trabalho contribui para o meu equilíbrio mental e emocional.	T.E	Antes	18-30	13,0	8,7	21,7	47,8	8,7	23	100,0
			31-43	19,0	19,0	14,3	33,3	14,3	21	100,0
			44-56	6,3	18,8	31,3	25,0	18,8	16	100,0
			57+	20,0	0,0	0,0	60,0	20,0	5	100,0
		Após	18-30	4,8	19,0	9,5	52,4	14,3	21	100,0
			31-43	10,0	20,0	20,0	25,0	25,0	20	100,0
			44-56	6,3	18,8	18,8	37,5	18,8	16	100,0
			57+	20,0	0,0	0,0	60,0	20,0	5	100,0
	T.H	Antes	18-30	4,2	29,2	8,3	33,3	25,0	24	100,0
			31-43	10,0	10,0	23,3	50,0	6,7	30	100,0
			44-56	0,0	3,6	7,1	57,1	32,1	28	100,0
			57+	0,0	0,0	0,0	62,5	37,5	8	100,0
		Após	18-30	4,3	13,0	13,0	60,9	8,7	23	100,0
			31-43	13,8	0,0	20,7	55,2	10,3	29	100,0
			44-56	3,6	0,0	14,3	50,0	32,1	28	100,0
			57+	12,5	12,5	25,0	25,0	25,0	8	100,0
O meu trabalho permite-se socializar com os meus colegas.	T.E	Antes	18-30	4,3	8,7	8,7	56,5	21,7	23	100,0
			31-43	19,0	14,3	14,3	28,6	23,8	21	100,0
			44-56	6,3	12,5	12,5	43,8	25,0	16	100,0
			57+	0,0	0,0	0,0	80,0	20,0	5	100,0
		Após	18-30	4,8	14,3	4,8	57,1	19,0	21	100,0
			31-43	15,0	20,0	10,0	40,0	15,0	20	100,0
			44-56	18,8	12,5	18,8	37,5	12,5	16	100,0
			57+	20,0	0,0	0,0	60,0	20,0	5	100,0
	T.H	Antes	18-30	4,2	4,2	16,7	41,7	33,3	24	100,0
			31-43	3,3	10,0	20,0	50,0	16,7	30	100,0
			44-56	0,0	7,1	0,0	57,1	35,7	28	100,0
			57+	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	8	100,0
		Após	18-30	4,3	13,0	17,4	43,5	21,7	23	100,0
			31-43	3,4	10,3	3,4	69,0	13,8	29	100,0
			44-56	0,0	14,3	10,7	50,0	25,0	28	100,0
			57+	12,5	12,5	12,5	37,5	25,0	8	100,0
O meu trabalho permite-me ser feliz.	T.E	Antes	18-30	8,7	13,0	13,0	43,5	21,7	23	100,0
			31-43	14,3	19,0	19,0	23,8	23,8	21	100,0
			44-56	6,3	18,8	31,3	25,0	18,8	16	100,0
			57+	0,0	0,0	0,0	80,0	20,0	5	100,0
		Após	18-30	0,0	14,3	14,3	47,6	23,8	21	100,0
			31-43	10,0	25,0	10,0	20,0	35,0	20	100,0
			44-56	12,5	25,0	18,8	31,3	12,5	16	100,0
			57+	0,0	0,0	0,0	80,0	20,0	5	100,0
	T.H	Antes	18-30	8,3	8,3	12,5	50,0	20,8	24	100,0
			31-43	3,3	26,7	10,0	50,0	10,0	30	100,0
			44-56	0,0	0,0	17,9	50,0	32,1	28	100,0
			57+	0,0	12,5	0,0	62,5	25,0	8	100,0
		Após	18-30	4,3	13,0	21,7	47,8	13,0	23	100,0
			31-43	6,9	10,3	10,3	58,6	13,8	29	100,0
			44-56	0,0	3,7	22,2	40,7	33,3	27	100,0
			57+	12,5	0,0	37,5	25,0	25,0	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.3- Perceções, por modalidade de teletrabalho e estado civil, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %)

	Modalidade de teletrabalho		Estado Civil	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho é seguro e estável.	T.E	Antes	Solteiro(a)	3,2	22,6	9,7	38,7	25,8	31	100,0
			Casado(a)/União de facto	3,3	13,3	3,3	36,7	43,3	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	3	100,0
		Após	Solteiro(a)	3,6	17,9	3,6	46,4	28,6	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	3,3	10,0	6,7	36,7	43,3	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	3	100,0
	T.H	Antes	Solteiro(a)	3,4	10,3	10,3	41,4	34,5	29	100,0
			Casado(a)/União de facto	3,4	13,6	5,1	39,0	39,0	59	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	20,0	0,0	60,0	20,0	5	100,0
		Após	Solteiro(a)	3,6	10,7	17,9	39,3	28,6	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	6,9	13,8	8,6	39,7	31,0	58	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	25,0	50,0	25,0	4	100,0
O meu trabalho tem boas oportunidades de progressão profissional e de carreira.	T.E	Antes	Solteiro(a)	6,5	25,8	19,4	32,3	16,1	31	100,0
			Casado(a)/União de facto	20,0	20,0	6,7	26,7	26,7	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0
		Após	Solteiro(a)	3,6	21,4	14,3	39,3	21,4	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	16,7	26,7	6,7	23,3	26,7	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0
	T.H	Antes	Solteiro(a)	0,0	17,2	13,8	48,3	20,7	29	100,0
			Casado(a)/União de facto	10,2	27,1	8,5	42,4	11,9	59	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	40,0	20,0	20,0	20,0	5	100,0
		Após	Solteiro(a)	0,0	10,7	17,9	53,6	17,9	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	15,5	17,2	6,9	50,0	10,3	58	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	25,0	25,0	25,0	25,0	4	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.3- Perceções, por modalidade de teletrabalho e estado civil, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Estado Civil	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho permite-me aceder a uma condição social prestigiada	T.E	Antes	Solteiro(a)	19,4	32,3	9,7	29,0	9,7	31	100,0
			Casado(a)/União de facto	16,7	23,3	10,0	30,0	20,0	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	3	100,0
		Após	Solteiro(a)	14,3	28,6	7,1	39,3	10,7	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	24,1	17,2	13,8	27,6	17,2	29	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	66,7	0,0	3	100,0
	T.H	Antes	Solteiro(a)	3,4	13,8	17,2	41,4	24,1	29	100,0
			Casado(a)/União de facto	6,8	13,6	18,6	41,4	16,9	59	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	25,0	0,0	50,0	25,0	4	100,0
		Após	Solteiro(a)	3,6	7,1	21,4	46,4	21,4	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	5,2	15,5	13,8	46,6	19,0	58	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	25,0	0,0	50,0	25,0	4	100,0
O meu trabalho deixa-me tempo livre para fazer outras coisas.	T.E	Antes	Solteiro(a)	6,5	3,2	12,9	58,1	19,4	31	100,0
			Casado(a)/União de facto	0,0	30,0	13,3	33,3	23,3	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	33,3	33,3	0,0	3	100,0
		Após	Solteiro(a)	0,0	3,6	14,3	64,3	17,9	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	3,3	16,7	13,3	40,0	26,7	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	3	100,0
	T.H	Antes	Solteiro(a)	3,4	17,2	17,2	44,8	17,2	29	100,0
			Casado(a)/União de facto	8,5	22,0	18,6	39,0	11,9	59	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	50,0	25,0	25,0	4	100,0
		Após	Solteiro(a)	7,1	17,9	14,3	50,0	10,7	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	12,1	13,8	20,7	41,4	12,1	58	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0	4	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.3- Percepções, por modalidade de teletrabalho e estado civil, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Estado Civil	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho provoca-me ansiedade.	T.E	Antes	Solteiro(a)	9,7	25,8	32,3	19,4	12,9	31	100,0
			Casado(a)/União de facto	26,7	20,0	16,7	23,3	13,3	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	0,0	66,7	0,0	3	100,0
		Após	Solteiro(a)	14,3	28,6	28,6	21,4	7,1	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	16,7	30,0	10,0	26,7	16,7	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	33,3	33,3	0,0	3	100,0
	T.H	Antes	Solteiro(a)	6,9	24,1	27,6	34,5	6,9	29	100,0
			Casado(a)/União de facto	5,1	16,9	27,1	37,3	13,6	59	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	25,0	25,0	50,0	0,0	4	100,0
		Após	Solteiro(a)	7,1	14,3	25,0	39,3	14,3	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	5,2	22,4	24,1	34,5	13,8	58	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	25,0	25,0	0,0	50,0	4	100,0
O meu trabalho é interessante	T.E	Antes	Solteiro(a)	3,2	16,1	19,4	41,9	19,4	31	100,0
			Casado(a)/União de facto	3,3	16,7	6,7	40,0	33,3	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3	3	100,0
		Após	Solteiro(a)	3,6	14,3	17,9	42,9	21,4	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	3,3	10,0	10,0	40,0	36,7	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3	3	100,0
	T.H	Antes	Solteiro(a)	0,0	3,4	17,2	51,7	27,6	29	100,0
			Casado(a)/União de facto	1,7	6,8	10,2	37,3	44,1	59	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	25,0	75,0	4	100,0
		Após	Solteiro(a)	0,0	7,1	10,7	46,4	35,7	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	1,7	5,2	8,6	44,8	39,7	58	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	75,0	25,0	4	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.3- Perceções, por modalidade de teletrabalho e estado civil, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Estado Civil	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho permite-me adquirir novos conhecimentos	T.E	Antes	Solteiro(a)	3,2	9,7	9,7	48,4	29,0	31	100,0
			Casado(a)/União de facto	6,7	10,0	5,7	36,7	40,0	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3	3	100,0
		Após	Solteiro(a)	0,0	7,1	7,1	50,0	35,7	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	6,7	6,7	13,3	36,7	36,7	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3	3	100,0
	T.H	Antes	Solteiro(a)	0,0	3,4	10,3	34,5	51,7	29	100,0
			Casado(a)/União de facto	6,7	10,0	6,7	36,7	40,0	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	4	100,0
		Após	Solteiro(a)	0,0	3,6	3,6	46,4	46,4	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	1,7	5,2	6,9	44,8	41,4	58	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	4	100,0
O meu trabalho permite-me ter autonomia.	T.E	Antes	Solteiro(a)	3,3	10,0	6,7	60,0	20,0	30	100,0
			Casado(a)/União de facto	10,0	10,0	6,7	36,7	36,7	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3	3	100,0
		Após	Solteiro(a)	0,0	7,1	3,6	64,3	25,0	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	6,7	6,7	6,7	36,7	43,3	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0
	T.H	Antes	Solteiro(a)	0,0	0,0	6,9	51,7	41,4	29	100,0
			Casado(a)/União de facto	5,1	5,1	10,2	42,4	37,3	59	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	4	100,0
		Após	Solteiro(a)	0,0	7,1	10,7	42,9	39,3	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	1,7	1,7	13,8	50,0	32,8	58	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	75,0	25,0	4	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.3- Perceções, por modalidade de teletrabalho e estado civil, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Estado Civil	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho confere sentido à minha vida privada.	T.E	Antes	Solteiro(a)	12,9	25,8	12,9	35,5	12,9	31	100,0
			Casado(a)/União de facto	13,3	16,7	23,3	20,0	26,7	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0
		Após	Solteiro(a)	7,1	21,4	21,4	39,3	10,7	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	13,3	20,0	10,0	36,7	20,0	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0
	T.H	Antes	Solteiro(a)	6,9	13,8	27,6	31,0	20,7	29	100,0
			Casado(a)/União de facto	8,5	20,3	13,6	42,4	15,3	59	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	25,0	50,0	25,0	4	100,0
		Após	Solteiro(a)	7,1	10,7	28,6	35,7	17,9	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	6,9	15,5	13,8	50,0	13,8	58	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	75,0	25,0	4	100,0
O meu trabalho contribui para o meu equilíbrio mental e emocional.	T.E	Antes	Solteiro(a)	16,1	16,1	16,1	45,2	6,5	31	100,0
			Casado(a)/União de facto	13,3	10,0	23,3	33,3	20,0	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0
		Após	Solteiro(a)	7,1	14,3	17,9	46,4	14,3	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	10,0	20,0	13,3	33,3	23,3	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0
	T.H	Antes	Solteiro(a)	6,9	17,2	6,9	37,9	31,0	29	100,0
			Casado(a)/União de facto	3,4	10,2	15,3	54,2	16,9	59	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	4	100,0
		Após	Solteiro(a)	3,6	10,7	17,9	53,6	14,3	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	10,3	1,7	15,5	55,2	17,2	58	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	25,0	25,0	50,0	4	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.3- Perceções, por modalidade de teletrabalho e estado civil, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Estado Civil	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho permite-se socializar com os meus colegas	T.E	Antes	Solteiro(a)	6,5	16,1	16,1	45,2	16,1	31	100,0
			Casado(a)/União de facto	13,3	6,7	6,7	46,7	26,7	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0
		Após	Solteiro(a)	7,1	17,9	10,7	46,4	17,9	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	20,0	13,3	6,7	50,0	10,0	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3	3	100,0
	T.H	Antes	Solteiro(a)	0,0	6,9	24,1	34,5	34,5	29	100,0
			Casado(a)/União de facto	3,4	5,1	5,1	59,3	27,1	59	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	25,0	0,0	50,0	25,0	4	100,0
		Após	Solteiro(a)	0,0	10,7	17,9	46,4	25,0	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	5,2	10,3	6,9	60,3	17,2	58	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	50,0	0,0	25,0	25,0	4	100,0
O meu trabalho permite-me ser feliz	T.E	Antes	Solteiro(a)	12,9	19,4	12,9	41,9	12,9	31	100,0
			Casado(a)/União de facto	6,7	10,0	23,3	30,0	30,0	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0
		Após	Solteiro(a)	7,1	17,9	10,7	42,9	21,4	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	6,7	20,0	16,7	30,0	26,7	30	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0
	T.H	Antes	Solteiro(a)	0,0	13,8	13,8	48,3	24,1	29	100,0
			Casado(a)/União de facto	5,1	11,9	11,9	50,8	20,3	59	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	75,0	25,0	4	100,0
		Após	Solteiro(a)	3,6	10,7	25,0	42,9	17,9	28	100,0
			Casado(a)/União de facto	5,3	7,0	15,8	49,1	22,8	57	100,0
			Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	25,0	50,0	25,0	4	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.4- Percepções, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (em %)

	Modalidade de teletrabalho		Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho é seguro e estável.	T.E	Antes	0	33,3	0,0	0,0	33,3	33,3	3	100,0
			1	0,0	25,0	12,5	25,0	37,5	8	100,0
			2	12,5	37,5	12,5	25,0	12,5	16	100,0
			3	0,0	10,5	0,0	52,6	36,8	19	100,0
			4	0,0	6,3	0,0	56,3	37,5	16	100,0
			5	0,0	0,0	33,3	0,0	66,7	3	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
		Após	0	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	2	100,0
			1	0,0	25,0	0,0	37,5	37,5	8	100,0
			2	6,7	26,7	13,3	40,0	13,3	15	100,0
			3	0,0	11,1	5,6	44,4	38,9	18	100,0
			4	6,3	0,0	0,0	50,0	43,8	16	100,0
			5	0,0	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
	+6		-	-	-	-	-	-	-	
	N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		
	T.H	Antes	0	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0
			1	0,0	27,3	0,0	27,3	45,5	11	100,0
			2	7,7	7,7	11,5	34,6	38,5	26	100,0
			3	4,3	17,4	8,7	47,8	21,7	23	100,0
			4	0,0	7,7	0,0	46,2	46,2	26	100,0
			5	0,0	25,0	0,0	50,0	25,0	4	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
		Após	0	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0
			1	0,0	20,0	20,0	40,0	20,0	10	100,0
			2	7,7	19,2	11,5	26,9	34,6	26	100,0
			3	8,7	13,0	17,4	39,1	21,7	23	100,0
4			4,2	4,2	4,2	50,0	37,5	24	100,0	
5			0,0	0,0	0,0	75,0	25,0	4	100,0	
+6	-		-	-	-	-	-	-		
N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0			

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.4- Percepções, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho tem boas oportunidades de progressão profissional e de carreira.	T.E	Antes	0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	3	100,0
			1	0,0	12,5	37,5	12,5	37,5	8	100,0
			2	12,5	50,0	12,5	6,3	18,8	16	100,0
			3	15,8	21,1	10,5	31,6	21,1	19	100,0
			4	18,8	6,3	6,3	50,0	18,8	16	100,0
			5	0,0	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
			N.A	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
		Após	0	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	2	100,0
			1	0,0	25,0	25,0	12,5	37,5	8	100,0
			2	0,0	53,3	13,3	13,3	20,0	15	100,0
			3	16,7	22,2	11,1	27,8	22,2	18	100,0
			4	18,8	6,3	0,0	50,0	25,0	16	100,0
			5	0,0	0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0
	+6	-	-	-	-	-	-	-		
	N.A	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0		
	T.H	Antes	0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
			1	0,0	18,2	9,1	45,5	27,3	11	100,0
			2	7,7	30,8	0,0	38,5	23,1	26	100,0
			3	4,3	26,1	13,0	47,8	8,7	23	100,0
			4	11,5	26,9	15,4	34,6	11,5	26	100,0
			5	0,0	0,0	25,0	75,0	0,0	4	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
			N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
		Após	0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
			1	0,0	20,0	20,0	40,0	20,0	10	100,0
			2	15,4	19,2	3,8	42,3	19,2	26	100,0
			3	13,0	8,7	4,3	65,2	8,7	23	100,0
4			8,3	20,8	16,7	41,7	12,5	24	100,0	
5			0,0	0,0	25,0	75,0	0,0	4	100,0	
+6	-	-	-	-	-	-	-			
N.A	0,0	00,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0			

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.4- Percepções, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho permite-me aceder a uma condição social prestigiada.	T.E	Antes	0	0,0	33,3	0,0	66,7	0,0	3	100,0
			1	12,5	25,0	12,5	25,0	25,0	8	100,0
			2	25,0	43,8	6,3	18,8	6,3	16	100,0
			3	10,5	21,1	15,8	36,8	15,8	19	100,0
			4	18,8	18,8	6,3	37,5	18,8	16	100,0
			5	33,3	0,0	0,0	66,7	0,0	3	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
		Após	0	0,0	00,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0
			1	12,5	25,0	25,0	12,5	25,0	8	100,0
			2	20,0	40,0	6,7	26,7	6,7	15	100,0
			3	16,7	16,7	16,7	33,3	16,7	18	100,0
			4	26,7	13,3	6,7	40,0	13,3	15	100,0
			5	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	3	100,0
	+6		-	-	-	-	-	-	-	
	N.A	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0		
	T.H	Antes	0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
			1	0,0	18,2	18,2	45,5	18,2	11	100,0
			2	7,7	19,2	7,7	42,3	23,1	26	100,0
			3	4,5	13,6	22,7	36,4	22,7	22	100,0
			4	7,7	11,5	19,2	42,3	19,2	26	100,0
			5	0,0	0,0	25,0	75,0	0,0	4	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
		Após	0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
			1	0,0	10,0	30,0	40,0	20,0	10	100,0
			2	7,7	15,4	15,4	42,3	19,2	26	100,0
			3	4,3	13,0	8,7	47,8	26,1	23	100,0
4			4,2	16,7	12,5	45,8	20,8	24	100,0	
5			0,0	0,0	25,0	75,0	0,0	4	100,0	
+6	-		-	-	-	-	-	-		
N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0			

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.4- Percepções, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho deixa-me tempo livre para fazer outras coisas.	T.E	Antes	0	0,0	33,3	0,0	66,7	0,0	3	100,0
			1	0,0	12,5	12,5	62,5	12,5	8	100,0
			2	12,5	12,5	18,8	56,3	0,0	16	100,0
			3	0,0	31,6	10,5	26,3	31,6	19	100,0
			4	0,0	12,5	6,3	43,8	37,5	16	100,0
			5	0,0	0,0	66,7	33,3	0,0	3	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
		Após	0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0
			1	0,0	0,0	0,0	87,5	12,5	8	100,0
			2	0,0	26,7	6,7	53,3	13,3	15	100,0
			3	5,6	5,6	16,7	38,9	33,3	18	100,0
			4	0,0	6,3	12,5	56,3	25,0	16	100,0
			5	0,0	0,0	33,3	66,7	0,0	3	100,0
	+6		-	-	-	-	-	-	-	
	N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		
	T.H	Antes	0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
			1	0,0	36,4	27,3	18,2	18,2	11	100,0
			2	7,7	11,5	26,9	30,8	23,1	26	100,0
			3	9,1	13,6	22,7	50,0	4,5	22	100,0
			4	7,7	26,9	7,7	42,3	15,4	26	100,0
			5	0,0	25,0	0,0	75,0	0,0	4	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
		Após	0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0
			1	0,0	30,0	30,0	30,0	10,0	10	100,0
			2	15,4	3,8	30,8	34,6	15,4	26	100,0
			3	13,0	4,3	21,7	47,8	13,0	23	100,0
4			8,3	25,0	8,3	45,8	12,5	24	100,0	
5			0,0	25,0	0,0	50,0	25,0	4	100,0	
+6	-		-	-	-	-	-	-		
N.A	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0			

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.4- Percepções, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho provoca-me ansiedade.	T.E	Antes	0	0,0	0,0	33,3	0,0	66,7	3	100,0
			1	25,0	12,5	25,0	37,5	0,0	8	100,0
			2	12,5	31,3	25,0	18,8	12,5	16	100,0
			3	21,1	15,8	15,8	36,8	10,5	19	100,0
			4	18,8	31,3	31,3	6,3	12,5	16	100,0
			5	0,0	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
		Após	0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	2	100,0
			1	25,0	12,5	25,0	25,0	12,5	8	100,0
			2	6,7	40,0	26,7	26,7	0,0	15	100,0
			3	16,7	27,8	16,7	27,8	1,1	18	100,0
			4	12,5	31,3	18,8	18,8	18,8	16	100,0
			5	33,3	33,3	0,0	33,3	0,0	3	100,0
	+6		-	-	-	-	-	-	-	
	N.A	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0		
	T.H	Antes	0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
			1	9,1	36,4	18,2	36,4	0,0	11	100,0
			2	12,5	31,3	25,0	18,8	12,5	16	100,0
			3	21,1	15,8	15,8	36,8	10,5	19	100,0
			4	18,8	31,3	31,3	6,3	12,5	16	100,0
			5	0,0	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0	
		Após	0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0
			1	10,0	20,0	10,0	40,0	20,0	10	100,0
			2	7,7	15,4	30,8	34,6	11,5	26	100,0
			3	0,0	21,7	34,8	26,1	17,4	23	100,0
4			8,3	20,8	16,7	37,5	16,7	24	100,0	
5			0,0	50,0	25,0	0,0	25,0	4	100,0	
+6	-		-	-	-	-	-	-		
N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0			

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.4- Percepções, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho é interessante.	T.E	Antes	0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	3	100,0
			1	0,0	12,5	12,5	50,0	25,0	8	100,0
			2	6,3	25,0	12,5	31,3	25,0	16	100,0
			3	5,3	15,8	15,8	31,6	31,6	19	100,0
			4	0,0	6,3	18,8	43,8	31,3	16	100,0
			5	0,0	33,3	0,0	66,7	0,0	3	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
		Após	0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0
			1	12,5	0,0	12,5	50,0	25,0	8	100,0
			2	0,0	13,3	26,7	40,0	20,0	15	100,0
			3	5,6	16,7	0,0	38,9	38,9	18	100,0
			4	0,0	12,5	25,0	25,0	37,5	16	100,0
			5	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	3	100,0
	+6		-	-	-	-	-	-	-	
	N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		
	T.H	Antes	0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
			1	0,0	9,1	0,0	45,5	45,5	11	100,0
			2	3,8	3,8	11,5	50,0	30,8	26	100,0
			3	0,0	4,5	9,1	31,8	54,5	22	100,0
			4	0,0	7,7	19,2	42,3	30,8	26	100,0
			5	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	4	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
		Após	0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	2	100,0
			1	0,0	10,0	0,0	50,0	40,0	10	100,0
			2	3,8	3,8	11,5	50,0	30,8	26	100,0
			3	0,0	13,0	8,7	39,1	39,1	23	100,0
4			0,0	0,0	12,5	54,2	33,3	24	100,0	
5			0,0	0,0	0,0	25,0	75,0	4	100,0	
+6	-		-	-	-	-	-	-		
N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0			

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.4- Percepções, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho permite-me adquirir novos conhecimentos.	T.E	Antes	0	0,0	0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0
			1	0,0	25,0	12,5	37,5	25,0	8	100,0
			2	6,3	6,3	6,3	43,8	37,5	16	100,0
			3	10,5	10,5	5,3	36,8	36,8	19	100,0
			4	0,0	0,0	18,8	50,0	31,3	16	100,0
			5	0,0	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
		Após	0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
			1	0,0	25,0	12,5	3,5	25,0	8	100,0
			2	0,0	0,0	13,3	53,3	33,3	15	100,0
			3	11,1	11,1	0,0	33,3	44,4	18	100,0
			4	0,0	0,0	25,0	43,8	31,3	16	100,0
			5	0,0	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
	+6		-	-	-	-	-	-	-	
	N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		
	T.H	Antes	0	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0
			1	0,0	0,0	0,0	27,3	72,7	11	100,0
			2	0,0	0,0	7,7	42,3	50,0	26	100,0
			3	0,0	4,5	13,6	36,4	45,5	22	100,0
			4	0,0	3,8	7,7	57,7	30,8	26	100,0
			5	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	4	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
		Após	0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	2	100,0
			1	0,0	0,0	0,0	60,0	40,0	10	100,0
			2	0,0	0,0	7,7	50,0	42,3	26	100,0
			3	4,3	8,7	4,3	34,8	47,8	23	100,0
4			0,0	8,3	8,3	54,2	29,2	24	100,0	
5			0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	4	100,0	
+6	-		-	-	-	-	-	-		
N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0			

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.4- Percepções, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho permite-me ter autonomia.	T.E	Antes	0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	3	100,0
			1	0,0	12,5	25,0	37,5	25,0	8	100,0
			2	12,5	12,5	6,3	50,0	18,8	16	100,0
			3	11,1	11,1	0,0	33,3	44,4	18	100,0
			4	0,0	0,0	12,5	56,3	31,3	16	100,0
			5	0,0	33,3	0,0	66,7	0,0	3	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
			N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
		Após	0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0
			1	0,0	12,5	12,5	50,0	25,0	8	100,0
			2	6,7	6,7	6,7	60,0	20,0	15	100,0
			3	5,6	11,1	0,0	27,8	55,6	18	100,0
			4	0,0	0,0	6,3	56,3	37,5	16	100,0
			5	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	3	100,0
	+6		-	-	-	-	-	-	-	
	N.A		0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
	T.H	Antes	0	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0
			1	0,0	0,0	0,0	45,5	54,5	11	100,0
			2	7,7	0,0	3,8	46,2	42,3	26	100,0
			3	4,5	4,5	4,5	54,5	31,8	22	100,0
			4	0,0	7,7	19,2	42,3	30,8	26	100,0
			5	0,0	0,0	0,0	25,0	75,0	4	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
			N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
		Após	0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	2	100,0
			1	0,0	0,0	20,0	40,0	40,0	10	100,0
			2	0,0	3,8	11,5	50,0	34,6	26	100,0
			3	4,3	4,3	4,3	56,5	30,4	23	100,0
4			0,0	4,2	20,8	45,8	29,2	24	100,0	
5			0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	4	100,0	
+6	-		-	-	-	-	-	-		
N.A	0,0		0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.4- Percepções, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho confere sentido à minha vida privada.	T.E	Antes	0	0,0	66,7	33,3	0,0	0,0	3	100,0
			1	0,0	37,5	25,0	25,0	12,5	8	100,0
			2	25,0	31,3	12,5	12,5	18,8	16	100,0
			3	15,8	15,8	15,8	26,3	26,3	19	100,0
			4	0,0	12,5	12,5	50,0	25,0	16	100,0
			5	33,3	0,0	33,3	33,3	0,0	3	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
			N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
		Após	0	0,0	100,0	-	-	-	2	100,0
			1	0,0	37,5	25,0	37,5	0,0	8	100,0
			2	20,7	20,0	20,0	20,0	13,3	15	100,0
			3	11,1	16,7	5,6	44,4	22,2	18	100,0
			4	0,0	18,8	6,3	50,0	25,0	16	100,0
			5	0,0	0,0	66,7	33,3	0,0	3	100,0
	+6	-	-	-	-	-	-	-		
	N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		
	T.H	Antes	0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
			1	18,2	0,0	9,1	45,5	27,3	11	100,0
			2	11,5	11,5	19,2	42,3	15,4	26	100,0
			3	9,1	22,7	18,2	31,8	18,2	22	100,0
			4	0,0	26,9	23,1	30,8	19,2	26	100,0
			5	0,0	25,0	0,0	75,0	0,0	4	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
			N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
		Após	0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	2	100,0
			1	10,0	10,0	20,0	50,0	10,0	10	100,0
			2	11,5	7,7	19,2	50,0	11,5	26	100,0
			3	8,7	13,0	17,4	39,1	21,7	23	100,0
4			0,0	20,8	20,8	41,7	16,7	24	100,0	
5			0,0	25,0	0,0	75,0	0,0	4	100,0	
+6	-	-	-	-	-	-	-			
N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0			

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.4- Percepções, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho contribui para o meu equilíbrio mental e emocional.	T.E	Antes	0	0,0	66,7	0,0	33,3	0,0	3	100,0
			1	12,5	25,0	12,5	50,0	0,0	8	100,0
			2	25,0	12,5	18,8	31,3	1,5	16	100,0
			3	15,8	15,8	15,8	36,8	15,8	19	100,0
			4	0,0	6,3	25,0	43,8	25,0	16	100,0
			5	33,3	0,0	33,3	33,3	0,0	3	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
			N.A	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0
		Após	0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	2	100,0
			1	12,5	12,5	25,0	50,0	0,0	8	100,0
			2	13,3	13,3	26,7	26,7	20,0	15	100,0
			3	11,1	22,2	5,6	33,3	27,8	18	100,0
			4	0,0	18,8	6,3	50,0	25,0	16	100,0
			5	0,0	0,0	33,3	66,7	0,0	3	100,0
	+6	-	-	-	-	-	-	-		
	N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		
	T.H	Antes	0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
			1	9,1	0,0	0,0	72,7	18,2	11	100,0
			2	3,8	11,5	15,4	50,0	19,2	26	100,0
			3	9,1	22,7	4,5	36,4	27,3	22	100,0
			4	0,0	11,5	19,2	42,3	26,9	26	100,0
			5	0,0	0,0	0,0	75,0	25,0	4	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
			N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
		Após	0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0
			1	10,0	10,0	30,0	30,0	20,0	10	100,0
			2	7,7	7,7	19,2	53,8	11,5	26	100,0
			3	13,0	0,0	8,7	52,2	26,1	23	100,0
4			4,2	4,2	16,7	54,2	20,8	24	100,0	
5			0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	4	100,0	
+6	-	-	-	-	-	-	-			
N.A	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0			

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.4- Percepções, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho permite-se socializar com os meus colegas.	T.E	Antes	0	33,3	0,0	33,3	33,3	0,0	3	100,0
			1	12,5	0,0	0,0	75,0	12,5	8	100,0
			2	6,3	25,0	12,5	37,5	18,8	16	100,0
			3	10,5	10,5	10,5	36,8	31,6	19	100,0
			4	6,3	6,3	6,3	62,5	18,8	16	100,0
			5	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3	3	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
			N.A	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
			Após	0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	2
	1	25,0		0,0	12,5	50,0	12,5	8	100,0	
	2	20,0		20,0	13,3	40,0	6,7	15	100,0	
	3	11,1		16,7	11,1	50,0	11,1	18	100,0	
	4	6,3		12,5	6,3	50,0	25,0	16	100,0	
	5	0,0		0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0	
	+6	-		-	-	-	-	-	-	
	N.A	0,0		0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
	T.H	Antes		0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2
			1	0,0	18,2	9,1	45,5	27,3	11	100,0
			2	0,0	3,8	7,7	50,0	38,5	26	100,0
			3	9,1	4,5	13,6	45,5	27,3	22	100,0
			4	0,0	7,7	11,5	53,8	26,9	26	100,0
			5	0,0	0,0	0,0	75,0	25,0	4	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
			N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
			Após	0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2
		1		0,0	30,0	30,0	30,0	10,0	10	100,0
		2		7,7	3,8	3,8	57,7	26,9	26	100,0
		3		4,3	13,0	8,7	43,5	30,4	23	100,0
4		0,0		12,5	12,5	62,5	12,5	24	100,0	
5		0,0		0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0	
+6		-		-	-	-	-	-	-	
N.A		0,0		0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 15.4- Percepções, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, antes e após a pandemia e os sucessivos confinamentos (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho		Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	(%)
O meu trabalho permite-me ser feliz.	T.E	Antes	0	0,0	33,3	33,3	33,3	0,0	3	100,0
			1	0,0	25,0	12,5	62,5	0,0	8	100,0
			2	18,8	25,0	6,3	37,5	12,5	16	100,0
			3	10,5	15,8	15,8	21,1	36,8	19	100,0
			4	0,0	6,3	31,3	31,3	31,3	16	100,0
			5	33,3	0,0	0,0	66,7	0,0	3	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
			N.A	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1	100,0
		Após	0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0
			1	0,0	37,5	0,0	50,0	12,5	8	100,0
			2	13,3	20,0	20,0	33,3	13,3	15	100,0
			3	11,1	16,7	11,1	27,8	33,3	18	100,0
			4	0,0	18,8	12,5	31,3	37,5	16	100,0
			5	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	3	100,0
	+6		-	-	-	-	-	-	-	
	N.A		0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
	T.H	Antes	0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
			1	0,0	18,2	0,0	63,6	18,2	11	100,0
			2	3,8	7,7	15,4	53,8	19,2	26	100,0
			3	9,1	13,6	4,5	40,9	31,8	22	100,0
			4	0,0	15,4	19,2	42,3	23,1	26	100,0
			5	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	4	100,0
			+6	-	-	-	-	-	-	-
			N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
		Após	0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0
			1	20,0	0,0	30,0	30,0	20,0	10	100,0
			2	0,0	11,5	30,8	42,3	15,4	26	100,0
			3	9,1	4,5	9,1	45,5	31,8	22	100,0
4			0,0	12,5	16,7	45,8	25,0	24	100,0	
5			0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	4	100,0	
+6	-		-	-	-	-	-	-		
N.A	0,0		0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 23.1-Posição, por modalidade de teletrabalho e gênero, relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Gênero	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	n	(%)
Ser um trabalho seguro	T.E	M	0,0	4,5	40,9	54,5	22	100,0
		F	2,3	7,0	32,6	58,1	43	100,0
	T.H	M	0,0	10,7	42,9	46,4	28	100,0
		F	1,5	1,5	36,9	60,0	65	100,0
Ter uma remuneração elevada	T.E	M	0,0	0,0	59,1	40,9	22	100,0
		F	0,0	0,0	67,4	32,6	43	100,0
	T.H	M	0,0	3,6	46,4	50,0	28	100,0
		F	1,5	1,5	58,5	38,5	65	100,0
Ter boas oportunidades de promoção	T.E	M	4,8	9,5	42,9	42,9	21	100,0
		F	0,0	9,1	43,2	47,7	44	100,0
	T.H	M	3,6	7,1	35,7	53,6	28	100,0
		F	1,6	9,4	46,9	42,2	64	100,0
Ser um trabalho em que pudesse ter iniciativa e autonomia	T.E	M	0,0	4,5	40,9	54,5	22	100,0
		F	0,0	2,3	29,5	68,2	44	100,0
	T.H	M	0,0	7,1	25,0	67,9	28	100,0
		F	1,6	1,6	31,3	65,6	44	100,0
Ser um trabalho que promova o meu bem estar físico e mental	T.E	M	0,0	4,5	59,1	36,4	22	100,0
		F	0,0	2,3	18,6	79,1	43	100,0
	T.H	M	0,0	0,0	28,6	71,4	28	100,0
		F	1,5	1,5	26,2	70,8	65	100,0
Ser um trabalho ético e socialmente responsável	T.E	M	0,0	18,2	40,9	40,9	22	100,0
		F	0,0	0,0	27,3	72,7	44	100,0
	T.H	M	0,0	7,1	21,4	71,4	28	100,0
		F	3,1	3,1	30,8	63,1	65	100,0
Ter um trabalho que permita novas aprendizagens	T.E	M	0,0	0,0	40,9	59,1	22	100,0
		F	0,0	2,3	23,3	74,4	43	100,0
	T.H	M	0,0	3,6	42,9	53,6	28	100,0
		F	0,0	0,0	25,0	75,0	64	100,0
Ser um trabalho que permita conciliar com as responsabilidades familiares	T.E	M	4,5	4,5	31,8	59,1	22	100,0
		F	0,0	2,3	31,8	59,1	22	100,0
	T.H	M	0,0	0,0	28,6	71,4	28	100,0
		F	1,5	1,5	18,5	78,5	65	100,0
Ter um trabalho que respeite o direito a “desligar”	T.E	M	0,0	4,5	36,4	59,1	22	100,0
		F	0,0	2,3	22,7	75,0	44	100,0
	T.H	M	0,0	3,6	42,9	53,6	28	100,0
		F	1,5	4,6	24,6	69,2	65	100,0
Ter um trabalho que permita alternar o desempenho presencial e à distância	T.E	M	13,6	22,7	27,3	36,4	22	100,0
		F	0,0	2,3	36,4	61,4	44	100,0
	T.H	M	7,1	14,3	35,7	42,9	28	100,0
		F	3,1	10,8	32,3	53,8	65	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 23.1-Posição, por modalidade de teletrabalho e gênero, relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Gênero	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	n	(%)
Ter um tempo de trabalho mais reduzido (por exemplo, 4 dias de trabalho)	T.E	M	4,5	13,6	45,5	36,4	22	100,0
		F	2,3	13,6	29,5	54,5	44	100,0
	T.H	M	10,7	28,6	28,6	32,1	28	100,0
		F	3,1	27,7	30,8	38,5	65	100,0
Ter competências digitais	T.E	M	4,5	0,0	45,5	50,0	22	100,0
		F	0,0	6,8	50,0	43,2	44	100,0
	T.H	M	0,0	14,3	50,0	35,7	28	100,0
		F	4,6	9,2	47,7	38,5	65	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 23.2-Posição, por modalidade de teletrabalho e faixa etária, relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Faixa etária	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	n	(%)
Ser um trabalho seguro	T.E	18-30	0,0	9,5	38,1	52,4	21	100,0
		31-43	0,0	9,5	23,8	66,7	21	100,0
		44-56	6,3	0,0	50,0	43,8	16	100,0
		57+	0,0	0,0	33,3	66,7	6	100,0
	T.H	18-30	0,0	0,0	25,0	75,0	24	100,0
		31-43	3,2	0,0	38,7	58,1	31	100,0
		44-56	0,0	10,7	42,9	46,4	28	100,0
		57+	0,0	0,0	62,5	37,5	8	100,0
Ter uma renumeração elevada	T.E	18-30	0,0	0,0	66,7	33,3	21	100,0
		31-43	0,0	0,0	51,7	42,9	21	100,0
		44-56	0,0	0,0	68,8	31,3	16	100,0
		57+	0,0	0,0	75,0	25,0	8	100,0
	T.H	18-30	0,0	0,0	37,5	62,5	24	100,0
		31-43	3,2	6,5	48,4	41,9	31	100,0
		44-56	0,0	0,0	67,9	32,1	28	100,0
		57+	0,0	0,0	75,0	25,0	8	100,0
Ter boas oportunidades de promoção	T.E	18-30	0,0	9,1	36,4	54,5	22	100,0
		31-43	0,0	15,0	40,0	45,0	20	100,0
		44-56	6,3	0,0	56,3	37,5	16	100,0
		57+	0,0	16,7	50,0	33,3	6	100,0
	T.H	18-30	0,0	12,5	20,8	66,7	24	100,0
		31-43	3,3	3,3	56,7	36,7	30	100,0
		44-56	3,6	10,7	46,4	39,3	28	100,0
		57+	0,0	0,0	62,5	37,5	8	100,0
Ser um trabalho em que pudesse ter iniciativa e autonomia	T.E	18-30	0,0	0,0	40,9	59,1	22	100,0
		31-43	0,0	4,8	38,1	57,1	21	100,0
		44-56	0,0	6,3	18,8	75,0	16	100,0
		57+	0,0	0,0	16,7	83,3	6	100,0
	T.H	18-30	0,0	4,2	33,3	62,5	24	100,0
		31-43	3,3	3,3	40,0	53,3	30	100,0
		44-56	0,0	3,6	17,9	78,6	28	100,0
		57+	0,0	0,0	12,5	87,5	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 23.2-Posição, por modalidade de teletrabalho e faixa etária, relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Faixa etária	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	n	(%)
Ser um trabalho que promova o meu bem estar físico e mental	T.E	18-30	0,0	9,5	42,9	47,6	21	100,0
		31-43	0,0	0,0	28,6	71,4	21	100,0
		44-56	0,0	0,0	25,0	75,0	16	100,0
		57+	0,0	0,0	33,3	66,7	6	100,0
	T.H	18-30	0,0	4,2	20,8	75,0	24	100,0
		31-43	3,2	0,0	38,7	58,1	31	100,0
		44-56	0,0	0,0	21,4	78,6	28	100,0
		57+	0,0	0,0	12,5	87,5	8	100,0
Ser um trabalho ética e socialmente responsável	T.E	18-30	0,0	9,1	50,0	40,9	22	100,0
		31-43	0,0	4,8	19,0	76,2	21	100,0
		44-56	0,0	6,3	18,8	75,0	16	100,0
		57+	0,0	0,0	33,3	66,7	6	100,0
	T.H	18-30	4,2	4,2	33,3	58,3	24	100,0
		31-43	3,2	3,2	41,9	51,6	31	100,0
		44-56	0,0	7,1	14,3	78,6	28	100,0
		57+	0,0	0,0	12,5	87,5	8	100,0
Ter um trabalho que permita novas aprendizagens	T.E	18-30	0,0	4,5	36,4	59,1	22	100,0
		31-43	0,0	0,0	23,8	76,2	21	100,0
		44-56	0,0	0,0	20,0	80,0	15	100,0
		57+	0,0	0,0	33,3	66,7	6	100,0
	T.H	18-30	0,0	4,2	29,2	66,7	24	100,0
		31-43	0,0	0,0	33,3	66,7	30	100,0
		44-56	0,0	0,0	32,1	67,9	28	100,0
		57+	0,0	0,0	25,0	75,0	8	100,0
Ser um trabalho que permita conciliar com as responsabilidades familiares	T.E	18-30	4,5	0,0	36,4	59,1	22	100,0
		31-43	0,0	9,5	23,8	66,7	21	100,0
		44-56	0,0	0,0	25,0	75,0	16	100,0
		57+	0,0	0,0	50,0	50,0	6	100,0
	T.H	18-30	0,0	4,2	16,7	79,2	24	100,0
		31-43	3,2	0,0	29,0	67,7	31	100,0
		44-56	0,0	0,0	21,4	78,6	28	100,0
		57+	0,0	0,0	12,5	87,5	8	100,0
Ter um trabalho que respeite o direito a “desligar”	T.E	18-30	0,0	4,5	31,8	63,6	22	100,0
		31-43	0,0	4,8	14,3	81,0	21	100,0
		44-56	0,0	0,0	31,3	68,8	16	100,0
		57+	0,0	0,0	50,0	50,0	6	100,0
	T.H	18-30	0,0	8,3	20,8	70,8	24	100,0
		31-43	3,2	0,0	41,9	54,8	31	100,0
		44-56	0,0	7,1	25,0	67,9	28	100,0
		57+	0,0	0,0	25,0	75,0	8	100,0
Ter um trabalho que permita alternar o desempenho presencial e à distância	T.E	18-30	9,1	9,1	40,9	40,9	22	100,0
		31-43	0,0	9,5	19,0	71,4	21	100,0
		44-56	6,3	12,5	37,5	43,8	16	100,0
		57+	0,0	0,0	50,0	50,0	6	100,0
	T.H	18-30	4,2	8,3	29,2	58,3	24	100,0
		31-43	6,5	12,9	29,0	51,6	31	100,0
		44-56	0,0	10,7	46,4	42,9	28	100,0
		57+	12,5	12,5	12,5	62,5	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 23.2-Posição, por modalidade de teletrabalho e faixa etária, relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (%- Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Faixa etária	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	n	(%)
Ter um tempo de trabalho mais reduzido (por exemplo, 4 dias de trabalho)	T.E	18-30	4,5	22,7	50,0	22,7	22	100,0
		31-43	0,0	14,3	28,6	57,1	21	100,0
		44-56	0,0	6,3	12,5	81,3	16	100,0
		57+	16,7	0,0	50,0	33,3	6	100,0
	T.H	18-30	0,0	29,2	25,0	45,8	24	100,0
		31-43	6,5	35,5	19,4	38,7	31	100,0
		44-56	10,7	25,0	39,3	25,0	28	100,0
		57+	0,0	12,5	37,5	50,0	8	100,0
Ter competências digitais	T.E	18-30	0,0	0,0	63,6	36,4	22	100,0
		31-43	0,0	4,8	33,3	61,9	21	100,0
		44-56	6,3	12,5	31,3	50,0	16	100,0
		57+	0,0	0,0	83,3	16,7	6	100,0
	T.H	18-30	4,2	12,5	33,3	50,0	24	100,0
		31-43	6,5	9,7	51,6	32,3	31	100,0
		44-56	0,0	10,7	57,1	32,1	28	100,0
		57+	0,0	12,5	37,5	50,0	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 23.3- Posição, por modalidade de teletrabalho e estado civil, relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Estado Civil	Nada Importante	Pouco Importante	Importante	Muito Importante	n	(%)
Ser um trabalho seguro	T.E	Solteiro(a)	3,4	10,3	37,9	48,3	29	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	3,2	32,3	64,5	31	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	0,0	0,0	40,0	60,0	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	5,2	39,7	55,2	58	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	20,0	20,0	40,0	5	100,0
Ter uma renumeração elevada	T.E	Solteiro(a)	0,0	0,0	65,5	34,5	29	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	0,0	67,7	32,3	31	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	0,0	0,0	53,3	46,7	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	3,4	53,4	43,1	58	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	0,0	80,0	0,0	5	100,0
Ter boas oportunidades de promoção	T.E	Solteiro(a)	0,0	10,0	46,7	43,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	3,3	10,0	43,3	43,3	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	0,0	13,8	34,5	51,7	29	100,0
		Casado(a)/União de facto	1,7	5,2	46,6	46,6	58	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	20,0	60,0	0,0	5	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 23.3- Posição, por modalidade de teletrabalho e estado civil, relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (%-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Estado Civil	Nada Importante	Pouco Importante	Importante	Muito Importante	n	(%)
Ser um trabalho em que pudesse ter iniciativa e autonomia	T.E	Solteiro(a)	0,0	6,7	43,3	50,0	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	0,0	25,8	74,2	31	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	100,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	0,0	10,0	23,3	66,7	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	0,0	31,6	68,4	57	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	0,0	40,0	40,0	5	100,0
Ser um trabalho que promova o meu bem estar físico e mental	T.E	Solteiro(a)	0,0	6,7	40,0	53,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	0,0	26,7	73,3	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	0,0	3,3	30,0	66,7	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	0,0	27,6	72,4	58	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	0,0	0,0	80,0	5	100,0
Ser um trabalho ético e socialmente responsável	T.E	Solteiro(a)	0,0	10,0	46,7	43,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	3,2	16,1	80,6	31	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	3,3	3,3	40,0	53,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	5,2	22,4	72,4	58	100,0
		Divorciado(a)/Separado	20,0	0,0	20,0	60,0	5	100,0
Ter um trabalho que permita novas aprendizagens	T.E	Solteiro(a)	0,0	3,3	30,0	66,7	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	0,0	23,3	76,7	30	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	0,0	3,3	33,3	63,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	0,0	27,6	72,4	58	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	50,0	50,0	4	100,0
Ser um trabalho que permita conciliar com as responsabilidades familiares	T.E	Solteiro(a)	3,3	6,7	40,0	50,0	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	0,0	22,6	77,4	31	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	0,0	0,0	26,7	73,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	1,7	20,7	77,6	58	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	0,0	0,0	80,0	5	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 23.3- Posição, por modalidade de teletrabalho e estado civil, relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (%-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Estado Civil	Nada Importante	Pouco Importante	Importante	Muito Importante	n	(%)
Ter um trabalho que respeite o direito a “desligar”	T.E	Solteiro(a)	0,0	0,0	33,3	66,7	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	6,5	22,6	71,0	31	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	0,0	0,0	26,7	73,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	6,9	31,0	62,1	58	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	0,0	40,0	40,0	5	100,0
Ter um trabalho que permita alternar o desempenho presencial e à distância	T.E	Solteiro(a)	3,3	10,0	40,0	46,7	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	6,5	9,7	29,0	54,8	31	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	3,3	12,3	30,0	53,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	3,4	12,1	34,5	50,0	58	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	0,0	40,0	40,0	5	100,0
Ter um tempo de trabalho mais reduzido (por exemplo, 4 dias de trabalho)	T.E	Solteiro(a)	3,3	16,7	36,7	43,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	3,2	12,9	25,8	58,1	31	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	3,3	33,3	30,0	33,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	5,2	27,6	31,0	36,2	58	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	0,0	20,0	60,0	5	100,0
Ter competências digitais	T.E	Solteiro(a)	0,0	6,7	53,3	40,0	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	3,2	3,2	41,9	51,6	31	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	3,3	13,3	43,3	40,0	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	1,7	8,6	51,7	37,9	58	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	20,0	20,0	40,0	20,0	5	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 23.4- Posição, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	n	(%)	
Ser um trabalho seguro	T.E	0	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0	
		1	0,0	14,3	14,3	71,4	7	100,0	
		2	0,0	5,9	41,2	52,9	25	100,0	
		3	5,6	11,1	38,9	44,4	18	100,0	
		4	0,0	0,0	31,3	68,8	16	100,0	
		5	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0	
		+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
	T.H	0	0,0	0,0	50,0	50,0	2	100,0	
		1	0,0	0,0	24,5	45,5	11	100,0	
		2	0,0	0,0	44,0	56,0	25	100,0	
		3	4,3	8,7	30,4	56,5	23	100,0	
		4	0,0	0,0	40,7	59,3	27	100,0	
		5	0,0	50,0	0,0	50,0	4	100,0	
+6		-	-	-	-	-	-	-	
N.A		0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0		
Ter uma renumeração elevada	T.E	0	0,0	0,0	100,0	0,0	3	100,0	
		1	0,0	0,0	42,9	57,1	7	100,0	
		2	0,0	0,0	76,5	23,5	17	100,0	
		3	0,0	0,0	66,7	33,3	18	100,0	
		4	0,0	0,0	68,8	31,3	16	100,0	
		5	0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0	
		+6	-	-	-	-	-	-	
		N.A	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
	T.H	0	0,0	0,0	0,0	100,0	2	100,0	
		1	0,0	0,0	63,6	36,4	11	100,0	
		2	0,0	0,0	60,0	40,0	25	100,0	
		3	4,3	4,3	39,1	52,2	23	100,0	
		4	0,0	3,7	59,3	37,0	27	100,0	
		5	0,0	0,0	25,0	75,0	4	100,0	
+6		-	-	-	-	-	-		
N.A		0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		
Ter boas oportunidades de promoção	T.E	0	0,0	0,0	0,0	100,0	3	100,0	
		1	0,0	0,0	50,0	50,0	8	100,0	
		2	0,0	17,6	35,8	47,1	17	100,0	
		3	5,6	11,1	50,0	33,3	18	100,0	
		4	0,0	6,7	46,7	46,7	15	100,0	
		5	0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0	
		+6	-	-	-	-	-	-	
		N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
	T.H	0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0	
		1	0,0	20,0	50,0	30,0	10	100,0	
		2	0,0	4,0	44,0	52,0	25	100,0	
		3	4,3	13,0	30,4	52,2	23	100,0	
		4	3,7	7,4	48,1	40,7	27	100,0	
		5	0,0	0,0	25,0	75,0	4	100,0	
+6		-	-	-	-	-	-		
N.A		0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 23.4- Posição, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (%-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	n	(%)
Ser um trabalho em que pudesse ter iniciativa e autonomia	T.E	0	0,0	33,3	33,3	33,3	3	100,0
		1	0,0	0,0	37,5	62,5	8	100,0
		2	0,0	5,9	23,5	70,6	17	100,0
		3	0,0	0,0	27,8	72,2	18	100,0
		4	0,0	0,0	43,8	56,3	16	100,0
		5	0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-
	N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
	T.H	0	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0
		1	0,0	9,1	9,1	81,8	11	100,0
		2	0,0	0,0	36,0	64,0	25	100,0
		3	4,5	0,0	36,4	59,1	22	100,0
		4	0,0	3,7	29,6	66,7	27	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	100,0	4	100,0
+6		-	-	-	-	-	-	
N.A	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		
Ser um trabalho que promova o meu bem estar físico e mental	T.E	0	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
		1	0,0	0,0	37,5	62,5	8	100,0
		2	0,0	0,0	17,6	82,4	17	100,0
		3	0,0	0,0	41,2	58,8	17	100,0
		4	0,0	6,3	31,3	62,5	16	100,0
		5	0,0	33,3	66,7	0,0	3	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-
	N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	
	T.H	0	0,0	0,0	50,0	50,0	2	100,0
		1	0,0	00,0	9,1	90,9	11	100,0
		2	0,0	0,0	32,0	68,0	25	100,0
		3	4,3	4,3	17,4	73,9	23	100,0
		4	0,0	0,0	29,6	70,4	27	100,0
		5	0,0	0,0	50,0	50,0	4	100,0
+6		-	-	-	-	-	-	
N.A	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 23.4- Posição, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (%-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	n	(%)
Ser um trabalho ética e socialmente responsável	T.E	0	0,0	33,3	66,7	0,0	3	100,0
		1	0,0	0,0	62,5	37,5	8	100,0
		2	0,0	0,0	11,8	88,2	17	100,0
		3	0,0	11,1	33,3	55,6	18	100,0
		4	0,0	0,0	31,3	68,8	16	100,0
		5	0,0	33,3	33,3	33,3	3	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	0,0	50,0	50,0	2	100,0
		1	0,0	0,0	36,4	63,6	11	100,0
		2	4,0	8,0	28,0	60,0	25	100,0
		3	4,3	4,3	21,7	69,6		100,0
		4	0,0	3,7	29,6	66,7	27	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	100,0	4	100,0
+6		-	-	-	-	-	-	
N.A		0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
Ter um trabalho que permita novas aprendizagens	T.E	0	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
		1	0,0	12,5	25,0	62,5	8	100,0
		2	0,0	0,0	23,5	76,5	17	100,0
		3	0,0	0,0	33,3	66,7	18	100,0
		4	0,0	0,0	33,3	66,7	15	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	100,0	3	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	0,0	50,0	50,0	2	100,0
		1	0,0	0,0	36,4	63,6	11	100,0
		2	0,0	0,0	32,0	68,0	25	100,0
		3	0,0	0,0	13,6	86,4	22	100,0
		4	0,0	3,7	37,0	59,3	27	100,0
		5	0,0	0,0	25,0	75,0	4	100,0
+6		-	-	-	-	-	-	
N.A		0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 23.4- Posição, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (%-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	n	(%)
Ser um trabalho que permita conciliar com as responsabilidades familiares	T.E	0	0,0	33,3	66,7	0,0	3	100,0
		1	0,0	0,0	25,0	75,0	8	100,0
		2	0,0	5,9	17,6	76,5	17	100,0
		3	5,6	0,0	33,3	61,1	18	100,0
		4	0,0	0,0	37,5	62,5	16	100,0
		5	0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0
		1	0,0	0,0	18,2	81,8	11	100,0
		2	0,0	0,0	28,0	72,0	25	100,0
		3	4,3	4,3	17,4	73,9	23	100,0
		4	0,0	0,0	11,1	88,9	27	100,0
		5	0,0	0,0	25,0	75,0	4	100,0
+6		-	-	-	-	-	-	
N.A		0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
Ter um trabalho que respeite o direito a "desligar"	T.E	0	0,0	0,0	0,0	100,0	3	100,0
		1	0,0	0,0	25,0	75,0	8	100,0
		2	0,0	0,0	17,6	82,4	17	100,0
		3	0,0	5,6	33,3	61,1	18	100,0
		4	0,0	6,3	31,3	62,5	16	100,0
		5	0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0
		1	0,0	0,0	0,0	100,0	11	100,0
		2	0,0	4,0	36,0	60,0	25	100,0
		3	4,3	4,3	30,4	60,9	23	100,0
		4	0,0	3,7	25,9	70,4	27	100,0
		5	0,0	25,0	75,0	0,0	4	100,0
+6		-	-	-	-	-	-	
N.A		0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0	

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 23.4- Posição, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (%-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	n	(%)
Ter um trabalho que permita alternar o desempenho presencial e à distância	T.E	0	0,0	33,3	0,0	66,7	3	100,0
		1	12,5	0,0	37,5	50,0	8	100,0
		2	0,0	11,8	35,3	52,9	17	100,0
		3	5,6	11,1	38,9	44,4	18	100,0
		4	6,3	6,3	37,5	50,0	16	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	100,0	3	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
		1	0,0	27,3	45,5	27,3	11	100,0
		2	12,0	8,0	20,0	60,0	25	100,0
		3	4,3	17,4	17,4	60,9	23	100,0
		4	0,0	3,7	44,4	51,9	27	100,0
		5	0,0	0,0	75,0	25,0	4	100,0
+6		-	-	-	-	-	-	
N.A		0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
Ter um tempo de trabalho mais reduzido (por exemplo, 4 dias de trabalho)	T.E	0	0,0	33,3	66,7	0,0	3	100,0
		1	0,0	12,5	37,5	50,0	8	100,0
		2	5,9	17,6	17,6	58,8	17	100,0
		3	0,0	11,1	55,6	33,3	18	100,0
		4	0,0	6,3	25,0	68,8	16	100,0
		5	33,3	33,3	0,0	33,3	3	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0
		1	9,1	18,2	54,5	18,2	11	100,0
		2	4,0	36,0	24,0	36,0	25	100,0
		3	4,3	30,4	17,4	47,8	23	100,0
		4	3,7	22,2	33,3	40,7	27	100,0
		5	25,0	25,0	50,0	0,0	4	100,0
+6		-	-	-	-	-	-	
N.A		0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 23.4- Posição, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, relativamente às exigências/desejos face à eventualidade de empregos futuros (%-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	n	(%)
Ter competências digitais	T.E	0	0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0
		1	0,0	0,0	50,0	50,0	8	100,0
		2	0,0	17,6	35,3	47,1	17	100,0
		3	5,6	0,0	55,6	38,9	18	100,0
		4	0,0	0,0	50,0	50,0	16	100,0
		5	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0
		1	0,0	18,2	45,5	36,4	11	100,0
		2	4,0	12,0	56,0	28,0	25	100,0
		3	8,7	13,0	30,4	47,8	23	100,0
		4	0,0	3,7	48,1	48,1	27	100,0
		5	0,0	25,0	75,0	0,0	4	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 25.1- Posicionamento, por modalidade de teletrabalho e género, relativos ao bem-estar (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	Total
Sou sempre otimista em relação ao meu futuro	T.E	M	0,0	4,5	4,5	36,4	54,5	22	100,0
		F	2,2	13,3	11,1	20,0	53,4	45	100,0
	T.H	M	0,0	10,3	0,0	31,0	58,5	29	100,0
		F	4,6	3,1	7,7	41,6	43,0	66	100,0
A minha vida aproxima-se do que eu gostaria.	T.E	M	4,5	9,1	0,0	36,4	50,0	22	100,0
		F	0,0	17,7	11,1	31,2	40,0	45	100,0
	T.H	M	0,0	3,4	3,4	41,3	51,7	29	100,0
		F	3,0	6,2	12,3	33,8	44,6	66	100,0
Fico facilmente irritado(a) e com raiva	T.E	M	50,0	27,2	0,0	18,2	0,0	22	100,0
		F	33,3	20,0	8,9	17,8	19,9	45	100,0
	T.H	M	34,4	27,5	13,8	13,8	10,3	29	100,0
		F	27,7	27,7	16,9	20,0	7,6	66	100,0
Muitas vezes, sinto-me triste e desisto com facilidade	T.E	M	45,4	27,3	4,5	18,2	4,5	22	100,0
		F	40,3	24,5	8,9	13,4	13,3	45	100,0
	T.H	M	37,9	34,4	13,8	13,7	0,0	29	100,0
		F	41,6	33,9	13,8	6,1	4,6	66	100,0
Sinto que sou livre de decidir por mim próprio(a) como viver a minha vida	T.E	M	4,5	4,5	9,1	22,7	59,1	22	100,0
		F	6,7	15,6	8,9	17,7	51,1	45	100,0
	T.H	M	3,4	6,9	13,8	31,0	44,8	29	100,0
		F	6,1	13,9	20,0	13,9	46,2	66	100,0
Gosto de planear e preparar o futuro	T.E	M	4,5	4,5	9,1	22,7	59,0	22	100,0
		F	0,0	11,1	2,2	17,8	68,9	45	100,0
	T.H	M	0,0	6,9	3,4	27,6	62,0	29	100,0
		F	3,0	4,6	9,2	24,6	58,5	66	100,0
Sinto que o que faço na minha vida tem valor e vale a pena	T.E	M	0,0	4,5	0,0	27,3	68,2	22	100,0
		F	4,4	6,6	4,4	20,0	64,4	45	100,0
	T.H	M	3,4	10,3	0,0	34,4	75,8	29	100,0
		F	1,5	1,5	6,2	17,0	73,8	66	100,0
Sinto que a pandemia me afeta emocionalmente.	T.E	M	50,0	13,6	4,5	18,1	13,6	22	100,0
		F	29,0	15,6	8,9	8,9	37,8	45	100,0
	T.H	M	17,2	13,8	3,4	17,2	48,2	29	100,0
		F	7,7	21,5	6,2	36,9	27,7	66	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 25.2- Posicionamento, por modalidade de teletrabalho e faixa etária, relativo ao bem-estar (em%)

	Modalidade de teletrabalho	Faixa etária	D.T	D	I	C	C.T	n	Total
Sou sempre otimista em relação ao meu futuro	T.E	18-30	3,8	7,5	11,3	40,1	37,6	23	100,0
		31-43	0,0	4,8	9,5	38,1	47,6	21	100,0
		44-56	0,0	18,8	0,0	25,1	56,3	16	100,0
		57+	0,0	0,0	16,7	0,0	83,4	6	100,0
	T.H	18-30	8,0	4,0	8,0	36,0	44,0	26	100,0
		31-43	3,2	3,2	3,2	48,4	42,	31	100,0
		44-56	0,0	7,1	3,6	35,7	53,6	28	100,0
		57+	0,0	12,5	0,0	25,0	62,5	8	100,0
A minha vida aproxima-se do que eu gostaria.	T.E	18-30	0,0	8,6	13,0	34,7	43,4	23	100,0
		31-43	0,0	14,3	0,0	38,1	47,7	21	100,0
		44-56	0,0	25,0	12,5	31,3	31,3	16	100,0
		57+	16,7	0,0	0,0	16,7	66,7	6	100,0
	T.H	18-30	4,0	4,0	20,0	36,0	36,0	26	100,0
		31-43	0,0	9,7	9,7	48,4	32,3	31	100,0
		44-56	3,6	3,6	3,6	25,0	64,3	28	100,0
		57+	0,0	0,0	0,0	37,5	62,5	8	100,0
Fico facilmente irritado(a) e com raiva	T.E	18-30	47,8	26,1	4,3	13,0	8,6	23	100,0
		31-43	38,1	9,5	4,8	23,8	23,8	21	100,0
		44-56	31,3	25,1	12,5	18,8	12,5	16	100,0
		57+	33,3	33,3	0,0	16,7	16,7	6	100,0
	T.H	18-30	32,0	20,0	8,0	28,0	12,0	26	100,0
		31-43	29,0	22,6	29,0	12,9	6,5	31	100,0
		44-56	21,4	50,0	0,0	21,4	7,2	28	100,0
		57+	50,0	0,0	37,5	0,0	12,5	8	100,0
Muitas vezes, sinto-me triste e desisto com facilidade	T.E	18-30	52,1	17,3	8,7	17,3	4,3	23	100,0
		31-43	28,6	23,8	4,8	23,8	19,1	21	100,0
		44-56	31,3	37,5	12,5	6,3	12,5	16	100,0
		57+	66,6	33,3	0,0	0,0	0,0	6	100,0
	T.H	18-30	32,0	36,0	12,0	12,0	8,0	26	100,0
		31-43	38,8	19,4	29,0	9,7	3,2	31	100,0
		44-56	46,4	46,5	3,6	3,6	0,0	28	100,0
		57+	50,0	37,5	0,0	12,5	0,0	8	100,0
Sinto que sou livre de decidir por mim próprio(a) como viver a minha vida	T.E	18-30	0,0	4,3	8,7	21,7	65,1	23	100,0
		31-43	9,6	9,6	19,0	14,3	47,6	21	100,0
		44-56	6,3	25,0	0,0	18,8	50,1	16	100,0
		57+	0,0	16,7	0,0	33,3	50,0	6	100,0
	T.H	18-30	4,0	12,0	16,0	24,0	44,0	26	100,0
		31-43	0,0	19,4	25,8	19,4	35,4	31	100,0
		44-56	10,8	7,1	14,3	14,3	53,6	28	100,0
		57+	12,5	0,0	12,5	25,0	50,0	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 25.2- Posicionamento, por modalidade de teletrabalho e faixa etária, relativos ao bem-estar (%-
Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Faixa etária	D.T	D	I	C	C.T	n	Total
Gosto de planejar e preparar o futuro	T.E	18-30	0,0	4,3	4,3	21,7	69,5	23	100,0
		31-43	4,8	9,6	4,8	19	61,9	21	100,0
		44-56	0,0	12,5	0,0	18,8	68,8	16	100,0
		57+	0,0	16,7	16,7	0,0	66,7	6	100,0
	T.H	18-30	4,0	8,0	0,0	16,0	72,0	26	100,0
		31-43	0,0	0,0	12,9	32,2	54,9	31	100,0
		44-56	3,6	7,2	7,1	25,0	57,2	28	100,0
		57+	0,0	12,5	0,0	37,5	50,0	8	100,0
Sinto que o que faço na minha vida tem valor e vale a pena	T.E	18-30	4,3	4,3	4,3	17,3	69,6	23	100,0
		31-43	0,0	4,8	0,0	42,8	52,4	21	100,0
		44-56	6,3	12,5	0,0	12,5	68,9	16	100,0
		57+	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	6	100,0
	T.H	18-30	4,0	4,0	4,0	20,0	68,0	26	100,0
		31-43	3,2	9,7	6,5	13,0	67,8	31	100,0
		44-56	0,0	0,0	3,6	14,3	82,1	28	100,0
		57+	0,0	0,0	0,0	12,5	87,5	8	100,0
Sinto que a pandemia me afeta emocionalmente.	T.E	18-30	39,1	13,0	4,3	13,0	30,3	23	100,0
		31-43	23,8	14,3	14,3	9,6	38,1	21	100,0
		44-56	37,6	25,0	6,3	6,3	25,0	16	100,0
		57+	66,7	0,0	0,0	33,3	0,0	6	100,0
	T.H	18-30	16,0	8,0	4,0	28,0	44,0	26	100,0
		31-43	12,9	19,4	6,5	38,8	22,7	31	100,0
		44-56	3,6	28,6	7,1	32,1	28,6	28	100,0
		57+	0,0	25,0	0,0	12,5	62,5	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 25.3- Posicionamento, por modalidade de teletrabalho e estado civil, relativos ao bem-estar (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Estado Civil	D.T	D	I	C	C.T	N	Total
Sou sempre otimista em relação ao meu futuro	T.E	Solteiro(a)	3,2	19,4	6,5	32,3	38,8	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	3,2	9,7	22,6	64,6	31	100,0
		Divorciado(a)/Se parado.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	0,0	6,6	6,7	40,0	46,7	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	5,1	3,4	5,1	38,9	47,4	59	100,0
		Divorciado(a)/Se parado.	0,0	20,0	0,0	20,0	60,0	5	100,0
A minha vida aproxima-se do que eu gostaria.	T.E	Solteiro(a)	0,0	12,9	16,1	35,5	35,5	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	3,2	12,9	0,0	29,0	54,8	31	100,0
		Divorciado(a)/Se parado.	0,0	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	0,0	3,3	13,3	40,0	33,3	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	3,4	5,1	8,5	32,2	50,9	59	100,0
		Divorciado(a)/Se parado.	0,0	20,0	0,0	60,0	20,0	5	100,0
Fico facilmente irritado(a) e com raiva	T.E	Solteiro(a)	29,0	29,0	9,7	16,2	16,2	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	48,4	13,0	3,2	19,4	16,1	31	100,0
		Divorciado(a)/Se parado.	33,3	33,3	0,0	33,3	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	33,3	30,0	13,3	16,7	6,7	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	27,2	27,1	15,3	20,3	10,2	59	100,0
		Divorciado(a)/Se parado.	40,0	20,0	40,0	0,0	0,0	5	100,0
Muitas vezes, sinto-me triste e desisto com facilidade	T.E	Solteiro(a)	38,7	22,6	12,9	13,0	12,9	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	41,9	29,1	0,0	19,4	9,7	31	100,0
		Divorciado(a)/Se parado.	33,3	33,3	33,3	0,0	0,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	36,6	33,3	20,0	10,0	0,0	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	40,7	35,6	10,2	8,5	5,1	59	100,0
		Divorciado(a)/Se parado.	60,0	20,0	20,0	0,0	0,0	5	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 25.3- Posicionamento, por modalidade de teletrabalho e estado civil, relativos ao bem-estar (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Estado Civil	D.T	D	I	C	C.T	N	Total
Sinto que sou livre de decidir por mim próprio(a) como viver a minha vida	T.E	Solteiro(a)	6,5	9,7	9,7	19,4	54,9	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	3,2	16,2	9,7	22,6	48,4	31	100,0
		Divorciado(a)/Se parado.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	3	100,0
	T.H	Solteiro	0,0	10,0	13,3	33,4	43,4	31	100,0
		Casado	6,8	13,6	20,3	10,2	49,2	59	100,0
		Divorciado	20,0	0,0	20,0	40,0	20,0	5	100,0
Gosto de planear e preparar o futuro	T.E	Solteiro	0,0	13,0	3,2	25,8	58,1	31	100,0
		Casado	3,2	6,4	6,5	12,9	71,1	31	100,0
		Divorciado	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	3	100,0
	T.H	Solteiro	0,0	6,7	3,3	36,7	53,3	31	100,0
		Casado	3,4	5,1	8,5	17,0	66,0	59	100,0
		Divorciado	0,0	0,0	20,0	60,0	20,0	5	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 25.3- Posicionamento por modalidade de teletrabalho e estado civil, relativos ao bem-estar (%-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Estado Civil	D.T	D	I	C	C.T	N	Total
Sinto que o que faço na minha vida tem valor e vale a pena	T.E	Solteiro(a)	3,2	9,7	3,2	19,4	64,5	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	3,2	3,2	0,0	29,1	64,5	31	100,0
		Divorciado(a)/Se parado.	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	3,3	6,6	6,7	6,7	76,7	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	1,7	3,4	1,7	18,7	74,5	59	100,0
		Divorciado(a)/Se parado.	0,0	0,0	20,0	20,0	60,0	5	100,0
Sinto que a pandemia me afeta emocionalmente.	T.E	Solteiro(a)	35,5	19,4	12,9	9,7	22,5	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	41,9	6,4	3,2	12,9	35,6	31	100,0
		Divorciado(a)/Se parado.	0,0	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	13,3	13,3	6,7	23,3	43,3	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	10,2	22,1	5,1	33,9	28,9	59	100,0
		Divorciado(a)/Se parado.	0,0	20,0	0,0	40,0	40,0	5	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 25.4- Posicionamento, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, relativos ao bem-estar (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	Total
Sou sempre otimista em relação ao meu futuro	T.E	0	0,0	0,0	66,7	33,3	0,0	3	100,0
		1	0,0	0,0	0,0	25,0	75,0	8	100,0
		2	5,9	17,7	5,9	23,5	47,0	17	100,0
		3	0,0	10,6	15,8	31,6	42,2	19	100,0
		4	0,0	6,3	0,0	18,8	75,0	16	100,0
		5	7,7	33,3	0,0	33,3	33,3	3	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	50,0	0,0	0,0	50,0	2	100,0
		1	10,0	10,0	0,0	70,0	10,0	10	100,0
		2	3,8	3,8	0,0	42,3	50,0	26	100,0
		3	4,2	4,2	12,5	25,0	54,2	24	100,0
		4	0,0	3,7	7,4	37,0	51,8	27	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	25,0	75,0	4	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-	-
N.A		0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 25.4- Posicionamento, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, relativos ao bem-estar (%-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	Total
A minha vida aproxima-se do que eu gostaria.	T.E	0	0,0	33,3	0,0	66,7	0,0	3	100,0
		1	0,0	25,0	12,5	25,0	37,5	8	100,0
		2	5,9	11,8	11,8	41,1	29,4	17	100,0
		3	0,0	21,1	5,3	21,1	52,7	19	100,0
		4	0,0	6,3	6,3	25,0	62,5	16	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0
		1	10,0	0,0	0,0	40,0	50,0	10	100,0
		2	3,8	3,8	3,8	53,8	34,6	26	100,0
		3	0,0	12,5	12,5	29,2	45,8	24	100,0
		4	0,0	3,7	14,8	33,3	48,1	27	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	4	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-	-
N.A	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0		
Fico facilmente irritado(a) e com raiva	T.E	0	33,3	33,3	0,0	0,0	33,3	3	100,0
		1	37,5	37,5	12,5	12,5	0,0	8	100,0
		2	35,3	11,8	5,9	29,4	17,6	17	100,0
		3	21,1	31,6	5,3	5,3	21,1	19	100,0
		4	62,6	6,3	6,3	12,6	12,6	16	100,0
		5	33,3	66,7	0,0	0,0	0,0	3	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0
		1	40,0	20,0	30,0	0,0	10,0	10	100,0
		2	26,8	30,8	15,4	15,4	11,5	26	100,0
		3	29,2	33,3	16,7	16,7	4,2	24	100,0
		4	25,9	22,2	11,1	33,3	7,4	27	100,0
		5	50,0	25,0	0,0	0,0	25,0	4	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-	-
N.A	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0		
Muitas vezes, sinto-me triste e desisto com facilidade	T.E	0	33,3	0,0	0,0	33,3	33,3	3	100,0
		1	62,5	0,0	37,5	0,0	0,0	8	100,0
		2	41,2	17,6	5,9	17,7	17,6	17	100,0
		3	31,6	26,3	5,3	21,0	15,8	19	100,0
		4	43,9	50,0	0,0	6,3	0,0	16	100,0
		5	33,3	33,3	0,0	33,3	0,0	3	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0
	T.H	0	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	2	100,0
		1	30,0	40,0	20,0	0,0	10,0	10	100,0
		2	50,0	26,9	11,5	11,5	0,0	26	100,0
		3	50,0	25,0	8,3	12,5	4,2	24	100,0
		4	18,5	55,5	18,5	3,7	3,7	27	100,0
		5	75,0	0,0	0,0	25,0	0,0	4	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-	-
N.A	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 25.4- Posicionamento, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, relativos ao bem-estar (%-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	Total
Sinto que sou livre de decidir por mim próprio(a) como viver a minha vida	T.E	0	33,3	0,0	33,3	33,3	0,0	3	100,0
		1	0,0	0,0	12,5	12,5	75,0	8	100,0
		2	11,8	17,6	11,8	23,5	35,3	17	100,0
		3	5,3	15,8	5,3	10,5	63,1	19	100,0
		4	0,0	12,5	6,3	25,0	56,4	16	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	33,3	66,7	3	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	2	100,0
		1	20,0	10,0	10,0	20,0	40,0	10	100,0
		2	3,8	15,4	26,9	7,6	46,1	26	100,0
		3	4,2	12,5	12,5	16,7	54,1	24	100,0
		4	3,7	11,1	18,5	25,9	40,7	27	100,0
		5	0,0	0,0	25,0	25,0	50,0	4	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-	-
N.A		0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
Gosto de planear e preparar o futuro	T.E	0	0,0	33,3	0,0	66,6	0,0	3	100,0
		1	0,0	0,0	0,0	25,0	75,0	8	100,0
		2	0,0	17,7	5,9	23,6	52,9	17	100,0
		3	5,3	0,0	5,3	15,8	73,7	19	100,0
		4	0,0	12,6	6,3	6,3	75,1	16	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	33,3	66,6	3	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-	-
		N.A	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0
	T.H	0	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0	2	100,0
		1	10,0	10,0	0,0	40,0	40,0	10	100,0
		2	0,0	7,7	3,8	19,2	69,2	26	100,0
		3	4,2	4,2	16,7	20,8	54,2	24	100,0
		4	0,0	3,7	3,7	33,3	59,2	27	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	4	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-	-
N.A		0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 25.4- Posicionamento, por modalidade de teletrabalho e agregado familiar, relativos ao bem-estar (%-Continuação)

	Modalidade de teletrabalho	Nº do agregado familiar	D.T	D	I	C	C.T	n	Total
Sinto que o que faço na minha vida tem valor e vale a pena	T.E	0	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3	3	100,0
		1	0,0	0,0	0,0	12,5	87,5	8	100,0
		2	5,9	11,8	0,0	29,4	52,9	17	100,0
		3	0,0	10,5	0,0	26,3	63,2	19	100,0
		4	6,3	0,0	0,0	12,6	81,4	16	100,0
		5	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3	3	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0	
	T.H	0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	2	100,0
		1	0,0	10,0	10,0	30,0	50,0	10	100,0
		2	0,0	7,6	0,0	15,3	76,9	26	100,0
		3	4,2	4,2	4,2	16,7	70,7	24	100,0
		4	3,7	0,0	7,4	11,1	77,7	27	100,0
		5	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	4	100,0
+6		-	-	-	-	-	-	-	
N.A	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1	100,0		
Sinto que a pandemia me afeta emocionalmente.	T.E	0	0,0	0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0
		1	25,0	37,5	0,0	12,5	25,0	8	100,0
		2	29,4	17,2	11,8	11,8	35,2	17	100,0
		3	26,3	10,6	10,5	15,8	36,9	19	100,0
		4	62,5	12,6	6,3	0,0	18,9	16	100,0
		5	66,7	0,0	0,0	0,0	33,3	3	100,0
		+6	-	-	-	-	-	-	-
	N.A	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1	100,0	
	T.H	0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	2	100,0
		1	0,0	20,0	0,0	20,0	60,0	10	100,0
		2	11,5	23,0	0,0	23,1	42,3	26	100,0
		3	16,7	12,5	0,0	54,1	16,7	24	100,0
		4	7,4	18,5	14,8	22,2	37,0	27	100,0
		5	25,0	50,0	0,0	25,0	0,0	4	100,0
+6		-	-	-	-	-	-	-	
N.A	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1	100,0		

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 26.1- Satisfação da vida em geral, conforme o género (%)

	Modalidade de teletrabalho	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	Total
Satisfação da vida em geral	T.E	M	0,0	4,5	0,0	31,8	63,6	22	100,0
		F	0,0	6,6	6,7	37,8	48,9	45	100,0
	T.H	M	0,0	0,0	0,0	39,3	60,7	28	100,0
		F	3,2	3,1	3,1	32,8	57,8	64	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 26.2 Satisfação da vida em geral, conforme a idade (%)

	Modalidade de teletrabalho	idade	D.T	D	I	C	C.T	n	Total
Satisfação da vida em geral	T.E	18-30	0,0	4,3	4,3	39,1	52,1	23	100,0
		31-43	0,0	0,0	9,5	23,8	66,7	21	100,0
		44-56	0,0	12,6	0,0	50,1	37,6	16	100,0
		57+	0,0	0,0	0,0	33,4	66,7	6	100,0
	T.H	18-30	4,0	0,0	0,0	44,0	52,0	25	100,0
		31-43	3,3	0,0	6,7	33,3	56,6	30	100,0
		44-56	0,0	7,1	0,0	35,7	57,1	28	100,0
		57+	0,0	0,0	0,0	12,5	87,5	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 26.3- Satisfação da vida em geral, conforme o estado civil (%)

	Modalidade de teletrabalho	Estado Civil	D.T	D	I	C	C.T	n	Total
Satisfação da vida em geral	T.E	Solteiro(a)	0,0	6,5	3,2	41,9	48,5	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	3,2	6,5	25,9	64,5	31	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	3,6	3,5	1,8	26,3	65,0	57	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	20,0	40,0	40,0	5	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 27.1- Satisfação com o nível de vida atual, conforme o género (%)

	Modalidade de teletrabalho	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	Total
Satisfação com o nível de vida atual	T.E	M	0,0	9,1	0,0	45,4	45,5	22	100,0
		F	2,2	8,8	13,3	31,1	44,5	45	100,0
	T.H	M	0,0	0,0	3,4	41,3	55,1	29	100,0
		F	1,5	9,2	7,7	36,9	44,6	65	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 27.2- Satisfação com o nível de vida atual, conforme a idade (%)

	Modalidade de teletrabalho	idade	D.T	D	I	C	C.T	n	Total
Satisfação com o nível de vida atual	T.E	18-30	0,0	8,6	0,0	43,5	47,8	23	100,0
		31-43	0,0	0,0	14,3	47,6	38,1	21	100,0
		44-56	0,0	18,8	18,8	12,5	50,1	16	100,0
		57+	0,0	16,7	0,0	33,4	50,0	6	100,0
	T.H	18-30	4,0	4,0	0,0	60,0	32,0	25	100,0
		31-43	0,0	9,7	9,7	51,6	29,1	31	100,0
		44-56	0,0	7,1	7,1	14,3	71,4	28	100,0
		57+	0,0	0,0	12,5	12,5	75,0	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 27.3- Satisfação com o nível de vida atual, conforme o estado civil (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Estado Civil	D.T	D	I	C	C.T	n	Total
Satisfação com o nível de vida atual	T.E	Solteiro(a)	0,0	9,7	9,7	42,0	38,8	31	100,0
		Casado(a)/União de facto	0,0	6,5	6,5	32,3	54,9	31	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	33,3	33,3	0,0	33,3	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	0,0	6,7	10,0	50,0	33,3	30	100,0
		Casado(a)/União de facto	1,7	6,8	3,4	33,9	54,2	59	100,0
		Divorciado(a)/Separado.	0,0	0,0	20,0	20,0	60,0	4	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 28.1- Grau de felicidade, conforme o género (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Género	D.T	D	I	C	C.T	n	Total
Grau de felicidade	T.E	M	0,0	0,0	0,0	45,5	54,5	22	100,0
		F	2,2	2,2	6,7	40,0	48,9	45	100,0
	T.H	M	0,0	0,0	3,4	41,3	55,1	29	100,0
		F	1,5	4,6	4,6	30,7	58,4	65	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 28.2- Grau de felicidade, conforme a faixa etária (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Faixa etária	D.T	D	I	C	C.T	n	Total
Grau de felicidade	T.E	18-30	0,0	0,0	8,7	43,5	47,8	23	100,0
		31-43	0,0	0,0	4,8	33,3	61,9	21	100,0
		44-56	0,0	6,3	0,0	50,1	43,8	16	100,0
		57+	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	6	100,0
	T.H	18-30	4,0	0,0	4,0	28,0	64,0	25	100,0
		31-43	0,0	3,2	9,7	38,7	45,2	31	100,0
		44-56	0,0	7,2	0,0	39,3	53,6	28	100,0
		57+	0,0	0,0	0,0	25,0	75,0	8	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)

Tabela 28.3 Grau de felicidade, conforme o estado civil (em %)

	Modalidade de teletrabalho	Estado Civil	D.T	D	I	C	C.T	n	Total
Grau de felicidade	T.E	Solteiro(a)	0,0	3,2	3,2	54,8	38,7	31	100,0
		Casado(a)/U nião de facto	0,0	0,0	6,5	29,1	64,6	31	100,0
		Divorciado(a) /Separado.	0,0	0,0	0,0	66,7	33,3	3	100,0
	T.H	Solteiro(a)	0,0	0,0	6,7	43,3	50,0	30	100,0
		Casado(a)/U nião de facto	1,7	5,1	1,7	28,8	62,7	59	100,0
		Divorciado(a) /Separado.	0,0	0,0	20,0	40,0	40,0	5	100,0

Fonte: Questionário online - Regresso ao trabalho pós-COVID-19 (2022)