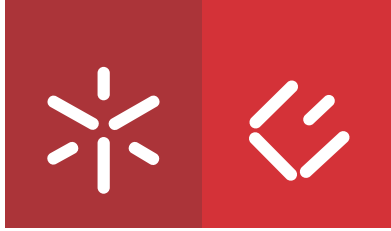


Universidade do Minho
Escola de Economia, Gestão e Ciência Política

Carlos Alberto Araújo Cerqueira

**Preferências e Valor do Teletrabalho para os Trabalhadores:
um Estudo Empírico Exploratório**



Universidade do Minho

Escola de Economia, Gestão e Ciência Política

Carlos Alberto Araújo Cerqueira

**Preferências e Valor do Teletrabalho para
os Trabalhadores:
um Estudo Empírico Exploratório**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Economia Industrial e da Empresa

Trabalho efetuado sob a orientação da
**Professora Doutora Marieta Alexandra
Moreira Matos Valente**

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-NãoComercial

CC BY-NC

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

AGRADECIMENTOS

Cinco anos depois de ter começado o meu percurso universitário, é com um sentimento de profundo orgulho que finalizo uma etapa tão desafiante da minha vida. A entrega, e eventual defesa, da presente dissertação representam a resiliência e dedicação que acredito terem definido a minha passagem pela Universidade do Minho.

Como sempre ouvi dizer, “Se queres ir rápido vai sozinho, se queres ir longe vai acompanhado”. Daí explicitar agora os meus sinceros agradecimentos aos que cruzaram o meu caminho.

À minha orientadora, Marieta Valente, por me permitir ter a liberdade e autonomia para explorar este tema sem medo de errar, permitindo-me encontrar o meu caminho nesta jornada.

Aos meus pais, que desde sempre me ensinaram a ver a luz ao fundo do túnel nos momentos mais incertos e por me ajudarem a encarar qualquer dilema com um sorriso no rosto, característica que tanto me caracteriza.

A todos os meus amigos, que só pela sua existência me motivam a querer superar todo e qualquer obstáculo, sendo os meus principais pilares.

Por fim, a todos aqueles que se cruzaram comigo e me permitiram crescer, tornando-me, assim, uma pessoa mais completa a cada dia.

“To achieve great things, two things are needed: a plan, and not quite enough time.”

- Leonard Bernstein

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.

Preferências e Valor do Teletrabalho

RESUMO

A evolução das tecnologias da informação e da comunicação tem vindo a impactar as sociedades, alterando formas de estar, trabalhar e de viver. No mercado de trabalho, por exemplo, introduziu novos paradigmas e práticas, exigindo às empresas que se adaptassem e reformulassem a sua organização.

Assim, a normalização de regimes de trabalho híbridos e/ou remotos, impulsionado pela maior valorização do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, veio introduzir um novo contexto na forma como as organizações operam.

O objetivo do presente estudo passa por entender qual o valor real que os indivíduos dão ao teletrabalho, nomeadamente, se estariam dispostos a abdicar de parte do seu salário para terem a oportunidade de trabalhar remotamente. De igual modo, procura perceber se esta modalidade de trabalho é efetivamente a preferida pelos indivíduos aquando da procura por emprego. Pretende-se, ainda, saber se as variáveis demográficas (por exemplo a idade, o género, o grau académico) têm peso nas escolhas dos mesmos.

Os dados utilizados nesta pesquisa foram obtidos através de um questionário publicado *online*, aplicado a uma amostra de conveniência de forma a obter e comparar perspetivas de quem já trabalhou remotamente e de quem nunca trabalhou neste tipo de regimes.

Conclui-se que o valor dado pelos trabalhadores ao teletrabalho pode, ainda, ser explicado com base no género, sendo que os homens exigem maiores salários para aceitarem a transição de um regime 100% presencial para um regime híbrido.

Palavras-chave: Preferências Económicas; Remuneração; Satisfação; Trabalhadores; Trabalho Remoto.

Remote Work's Preferences and Value

ABSTRACT

The evolution of the technologies of information and communication have impacted the societies, changing ways of being, working and living. In the job market, for example, it has introduced new paradigms and practices, demanding enterprises to adapt and reformulate their organization.

That way, the normalization of hybrids and/or remote work regimes, driven by the demand for a bigger balance between the personal and professional lives, introduces a new context on the way organizations work.

The goal of the present research is to understand how workers value remote work, mainly, if they were willing to sacrifice part of their wages to have the opportunity to work remotely. In the same way, it is wanted to know if this work's regime is the most wanted by them when they are looking for a job. Finally, this study is looking if the demographic variables (such as age, gender, academic degree) have some influence in their choices.

The data used to answer the previous questions was obtained by an online survey, to get and compare perspectives from people who have worked remotely and from those who haven't.

I have come to the conclusion that the remote work's value can be explained by the individuals' gender, with men demanding higher values to accept the transition from a 100% presential work mode to an hybrid one.

Key-words: Economic Preferences; Remote Work; Satisfaction; Wage; Workers.

ÍNDICE

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	v
Abstract.....	vi
Índice de Tabelas	ix
1. Introdução	1
2. Revisão de Literatura	3
2.1. Enquadramento	3
2.2. Impacto da pandemia	4
2.3. Impactos do Teletrabalho	5
2.3.1. Bem-estar dos trabalhadores	6
2.3.2. Produtividade dos trabalhadores	8
2.4. Preferências dos Trabalhadores.....	9
2.4.1. Procura dos Trabalhadores.....	10
2.4.2. Valor do Teletrabalho para os Trabalhadores.....	12
2.4.3. Relação com deslocações pendulares	14
2.5. Preferências das Empresas	15
2.6. Determinantes das Preferências dos Trabalhadores	17
3. Metodologia e Implementação	20
3.1. Questionário	21
3.1.1. Parte 1: Fatores mais valorizados.....	21
3.1.2. Parte 2: Experiência com Regimes Remotos.....	22
3.1.3. Parte 3: Valor e Preferências do Teletrabalho.....	25
3.1.4. Parte 4: Características demográficas	26
3.2. Recolha de Dados.....	26

3.3.	Caracterização da Amostra	27
4.	Resultados	29
4.1.	Recurso ao Teletrabalho	29
4.2.	Preferências.....	30
4.3.	Valor.....	33
4.3.1.	Valor do regime híbrido	34
4.3.2.	Valor do teletrabalho	37
4.4.	Relação entre Preferências e Valor do Teletrabalho	40
4.4.1.	Regressão Linear Múltipla	40
5.	Conclusão.....	42
	Referências	44
	Apêndice I: Questionário	48
	Apêndice II: Codificação das Variáveis	56

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Estudos sobre os impactos do trabalho remoto no bem-estar dos trabalhadores	8
Tabela 2: Estudos sobre as preferências das empresas quanto ao teletrabalho.....	17
Tabela 3: Estudos das determinantes das preferências dos trabalhadores.....	20
Tabela 4: Parte 1: Fatores mais valorizados pelos trabalhadores	22
Tabela 5: Parte 2: Impactos do trabalho remoto na produtividade	23
Tabela 6: Parte 2: impactos do trabalho remoto nas relações interpessoais	23
Tabela 7: Parte 2: Impactos do trabalho remoto no bem-estar.....	24
Tabela 8: Parte 2: Impactos monetários do trabalho remoto	24
Tabela 9: Parte 2: Possibilidades de trabalhar remotamente	24
Tabela 10: Parte 2: Vantagens do trabalho remoto.....	25
Tabela 11: Parte 2: Desvantagens do trabalho remoto	25
Tabela 12: Parte 3: Valor e preferência do trabalho remoto	25
Tabela 13: Parte 3: Comparação do valor do trabalho remoto	26
Tabela 14: Parte 4: Características sociodemográficas dos participantes.....	26
Tabela 15: Idades dos participantes	27
Tabela 16: Género dos participantes	27
Tabela 17: Intervalos de rendimentos dos participantes	28
Tabela 18: Estado civil dos participantes	28
Tabela 19: Experiência profissional dos participantes.....	28
Tabela 20: Grau académico dos participantes	28
Tabela 21: Situação profissional dos participantes	29
Tabela 22: Relação entre o regime atual dos participantes e experiência com trabalho remoto	29
Tabela 23: Possibilidade de as suas funções serem desempenhadas remotamente	30
Tabela 24: Escolhas dos fatores mais importantes para os participantes.....	30
Tabela 25: Comparação do trabalho remoto com o presencial	31
Tabela 26: Vantagens de trabalhar remotamente.....	31
Tabela 27: Desvantagens de trabalhar remotamente.....	32
Tabela 28: Escolhas da percentagem de trabalho remoto	32
Tabela 29: Correlação entre variáveis demográficas e a percentagem de trabalho remoto escolhida ...	33
Tabela 30: Valor do trabalho remoto.....	34
Tabela 31: Comparação do valor do trabalho remoto, 1º Cenário	34

Tabela 32: Comparação do valor do trabalho remoto, 2º Cenário.....	34
Tabela 33: Comparação do valor do trabalho remoto, 3º Cenário.....	34
Tabela 34: Salário escolhido para transição de regime 100% presencial para híbrido.....	35
Tabela 35: Relação entre o salário escolhido e o facto de já terem, ou não, trabalhado remotamente .	35
Tabela 36: Estatísticas descritivas do salário escolhido, tendo em conta se já trabalharam remotamente ou não	36
Tabela 37: Teste t à diferença das médias	36
Tabela 38: Correlação entre os fatores sociodemográficos e o salário escolhido	36
Tabela 39: Escolhas no 1º Cenário.....	37
Tabela 40: Escolhas no 2º Cenário.....	38
Tabela 41: Escolhas no 3º Cenário	38
Tabela 42: Correlação entre os fatores sociodemográficos e as escolhas no 1º Cenário	39
Tabela 43: Correlação entre os fatores sociodemográficos e as escolhas no 2º Cenário	39
Tabela 44: Correlação entre os fatores sociodemográficos e as escolhas no 3º Cenário	40
Tabela 45: Regressão entre salário mínimo escolhido para trabalhar remotamente e fatores sociodemográficos.....	41
Tabela 46: Coeficientes usados no Modelo	41

1. Introdução

O teletrabalho é, atualmente, uma das soluções mais apontadas para o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, sendo esta harmonia um dos fatores mais desejados pelos jovens aquando da procura por emprego (Ribeiro, 2024). Torna-se, por isso, cada vez mais relevante perceber qual o valor que os trabalhadores atribuem ao mesmo, bem como os efeitos que este tem, tanto nas empresas (a nível de produtividade) como nos trabalhadores (a nível da *performance* e motivação).

Em Portugal, o estudo realizado pela Universidade Católica Portuguesa concluiu, através de um questionário aplicado a 964 jovens, que os critérios mais desejados por estes são a oportunidade de progressão na carreira (77%), a estabilidade e segurança da posição (72%) e, ainda, a possibilidade de conciliação entre a vida pessoal e a profissional (71%) (Ribeiro, 2024).

A presente dissertação tem como objetivos perceber o valor e as preferências dos indivíduos relativamente ao teletrabalho, bem como perceber se há fatores que influenciem as suas escolhas.

Este tópico tem uma importância cada vez maior na sociedade atual, tendo sido muito impulsionado pela pandemia COVID-19. Assim, as empresas adaptaram os seus métodos de trabalho, equacionando, agora, opções mais flexíveis, como WFH (*work-from-home*) e WFA (*work-from-anywhere*).

Deste modo, podemos ver que o mercado de trabalho tem registado várias mudanças ao nível das condições que as empresas devem oferecer para conseguir atrair e reter talento. Torna-se, assim, fulcral perceber o valor que o teletrabalho tem junto da força de trabalho, tendo este passado a ser um fator chave para a atratividade das organizações, bem como um recurso cada vez mais utilizado e procurado no mercado de trabalho.

Evidencia-se, por isso, a relevância deste tema na área da Economia Industrial e da Empresa, já que a adoção deste modelo impacta tanto as empresas como o meio onde estas se inserem. Da perspetiva da empresa, permite-lhe aumentar a produtividade, já que reduz o tempo “perdido” em deslocações, bem como alguns custos operacionais (por exemplo, o aluguer de espaços, despesas com eletricidade, etc.). Permite, ainda, melhorar o bem-estar dos trabalhadores, o que pode fazer com que se tornem mais produtivos, facilitando a retenção de talentos, impulsionando a competitividade e a inovação (o que acaba por beneficiar também os consumidores). Da perspetiva das comunidades locais, a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar além do escritório, permite uma descentralização das economias, reduzindo a concentração de pessoas nos grandes centros urbanos e permitindo o

desenvolvimento mais rápido de zonas suburbanas. Por fim, também os trabalhadores são impactados com a adoção de regimes de trabalho híbridos, conquistando uma maior facilidade em conciliar a vida pessoal com a vida profissional.

Tendo em conta a evolução do recurso ao trabalho remoto e da maior procura dos indivíduos pelo concílio entre a vida pessoal e profissional, usei as seguintes perguntas como pontos de partida para a presente investigação:

Quais as preferências dos trabalhadores em relação ao trabalho remoto?

Qual é o valor do trabalho remoto para os trabalhadores?

Ao longo do presente estudo, procurarei perceber qual o valor que os trabalhadores atribuem ao trabalho remoto, nomeadamente através dos efeitos que a possibilidade de trabalhar remotamente tem nas suas expectativas salariais. Por outro lado, pretendo, igualmente, saber qual o regime de trabalho ideal para os participantes deste estudo, ou seja, se preferem um regime 100% presencial, 100% remoto ou híbrido (com parte das horas trabalhadas remotamente e as restantes presencialmente). Por fim, estudarei a existência de eventuais determinantes que influenciem as escolhas dos mesmos.

A presente dissertação encontra-se, então, dividida em quatro capítulos.

Segue-se a revisão de literatura no capítulo 2, fulcral no levantamento de novas hipóteses e na perceção de eventuais fatores que devem ser considerados na pesquisa, através da análise dos estudos já realizados que vão de encontro aos objetivos desta investigação, estando dividida em seis partes. A primeira pretende enquadrar o teletrabalho na conjuntura atual, seguindo-se uma parte onde se destaca o papel da pandemia COVID-19 no impulsionamento do mesmo. Na seguinte são descritos os impactos do trabalho remoto no bem-estar e na produtividade dos trabalhadores. As duas partes subsequentes, pretendem ilustrar as preferências dos trabalhadores e das empresas, respetivamente. Por fim, são analisadas as determinantes das preferências do teletrabalho nos trabalhadores.

O terceiro capítulo descreve a metodologia usada, justificando a escolha do questionário como forma de recolha de informação. Será a partir dos dados recolhidos neste questionário que procurarei responder às questões de investigação, enunciadas previamente.

O quarto capítulo conta com a descrição dos resultados obtidos no questionário, descrevendo a amostra, discutindo pontos levantados pelos participantes do mesmo e ainda procurando estabelecer relações entre as variáveis em estudo.

2. Revisão de Literatura

A presente secção tem como objetivo retratar os diversos contributos da literatura já existente referente ao tópico abordado, de forma a conduzir a investigação, tanto para tópicos já ilustrados, como para possíveis lacunas que possam vir a ser identificadas.

O ponto de partida será, então, a evolução dos conceitos associados ao trabalho remoto, bem como o impulso dado pela pandemia na adoção deste regime de trabalho. Segue-se a análise dos impactos do trabalho remoto no bem-estar dos trabalhadores e na produtividade registada, a preferências dos trabalhadores e das empresas, bem como a relação entre as deslocações pendulares e a adoção deste regime. Por fim, resumem-se os principais resultados referentes ao valor monetário inerente ao trabalho remoto e quais os fatores sociodemográficos determinantes da preferência dos trabalhadores.

2.1. Enquadramento

A evolução das tecnologias e sistemas de informação ao longo das últimas décadas, fez com que novos conceitos associados a este fenómeno fossem definidos e explorados por diversos autores.

Um exemplo é o conceito de “transformação digital”, que passa por mudanças tecnológicas, organizacionais, culturais e sociais que devem ocorrer juntamente com a adoção de novas tecnologias (Capriglione et al., 2022). Estas novas formas de trabalhar e comunicar baseiam-se na internet e em tecnologias de nuvem (Henriette et al., 2015).

Com a introdução dos serviços em nuvem, que permitem o acesso remoto às bases de dados das empresas, intensificou-se o recurso ao trabalho remoto. O mesmo é definido como o desempenho, por parte dos trabalhadores, das suas tarefas num local que não o espaço físico da empresa para a qual trabalham. Em particular, atualmente, esse desempenho é possível através das tecnologias de informação e comunicação (Ng et al., 2022).

Assim sendo, foi sendo possível aumentar o número de tarefas que podiam ser desempenhadas remotamente, bem como o número de funcionários a trabalhar à distância. Verificou-se, assim, que entre 1965 e 2019, a percentagem de dias completos trabalhados remotamente, nos Estados Unidos da América, passou de 0,5% para 7% (Barrero et al., 2023).

As restrições colocadas pela pandemia COVID-19 vieram acelerar esta transição, obrigando as empresas a adaptar os seus comportamentos. Uma análise reportada por Lund et al. (2021) mostrou

que 20% a 25% das tarefas desempenhadas pela força de trabalho em economias avançadas poderiam transitar para um regime onde eram realizadas remotamente entre 3 e 5 dias por semana, sem ser registada perda de produtividade. Estes dados representam, então, um aumento de quatro a cinco vezes do teletrabalho, comparativamente ao cenário verificado antes da pandemia. Por outro lado, na União Europeia verificou-se que, em 2021, 41,7 milhões de trabalhadores estavam a desempenhar as suas funções em modalidade remota, sendo este número o dobro do registado em 2019 (Llave et al., 2023).

Ozimek (2020), através de um questionário, observou que 61,9% dos gestores de recursos humanos acham que as suas equipas terão o trabalho remoto cada vez mais incorporado no futuro. Prevê-se um crescimento do seu uso de 65% em 5 anos.

Dentro do trabalho remoto, existem duas possibilidades: trabalhar a partir de casa (*work-from-home* - WFH) e trabalhar em qualquer local (*work-from-anywhere* - WFA). Enquanto a primeira oferece apenas flexibilidade temporal, WFA permite aos trabalhadores terem uma maior flexibilidade temporal, enquanto usufruem de liberdade geográfica no exercício das suas funções. Existem situações intermédias entre trabalho totalmente remoto e totalmente em escritório que se denominam de regimes híbridos.

O século XXI tornou o conceito de equilíbrio entre vida pessoal e profissional um objeto de estudo multidisciplinar, sendo discutido por investigadores de diversas matérias (Perry-Jenkins et al., 2004). Juntamente com a procura por este equilíbrio, surgiu um novo conceito, “*employee morale*”. Este é a junção do entusiasmo, zelo, satisfação e atitude geral do indivíduo no contexto organizacional, sendo uma alavanca na produtividade dos mesmos (Pattnaik & Jena, 2020).

A procura pela flexibilidade do teletrabalho tem aumentado, beneficiando os indivíduos e a produtividade das empresas (Chatterjee et al., 2022).

2.2. Impacto da pandemia

As restrições colocadas pela pandemia COVID-19 trouxeram consigo o crescimento da importância do trabalho remoto, bem como a adaptação das empresas para este novo regime de trabalho, impulsionado pela urgente cessação de contactos e reuniões físicos. Deste modo, vários autores procuraram clarificar qual o impacto que as medidas de contenção tiveram no desenvolvimento dos métodos de trabalho das empresas. Por exemplo, Mouratidis & Papagiannakis (2021) usaram os dados

provenientes de um questionário aplicado a habitantes da Grécia entre abril e maio de 2020, altura do primeiro confinamento. Assim, com uma amostra de 1201 indivíduos entre os 18 e os 79 anos de idade, quantificaram os aumentos registados na importância e na frequência de atividades desempenhadas remotamente. Assim, a importância atribuída ao trabalho remoto pelos inquiridos aumentou 31%, às teleconferências e à aprendizagem *online* 34%. Simultaneamente, a frequência do trabalho remoto subiu 49%, das teleconferências 57% e da aprendizagem *online* 53%.

Chen et al. (2023) usaram o *Survey of Consumer Expectations* para perceber o impacto que a pandemia teve nas expectativas e preferências dos trabalhadores relativamente ao trabalho remoto. Primeiramente, retiraram, de uma amostra de cerca de 2000 trabalhadores que responderam ao questionário em outubro de 2020 e outubro de 2021, que as horas de trabalho em casa pagas a trabalhadores americanos passaram de 14% em fevereiro de 2020 para cerca de 50% entre maio e outubro de 2020. Por outro lado, a maioria dos inquiridos (61% em outubro de 2020 e 55% em outubro de 2021) constataram que o período pandémico destacou a importância que atribuem à possibilidade de trabalhar em casa ou remotamente, aquando da escolha de um trabalho. Também logansen et al. (2024) procuraram perceber a transição ocorrida no período da pandemia entre o trabalho presencial e o trabalho remoto. Usaram dois questionários aplicados na *Southern California Association of Governments*, um entre dezembro de 2020 e janeiro de 2021 e o segundo entre agosto e outubro de 2021, com um total de 7259 participantes. A percentagem de trabalhadores que se deslocavam ao escritório pelo menos uma vez por mês desceu de 87% para 64%, entre o outono de 2019 para o de 2020, retornando para os 77,5% no verão de 2021. De igual modo, o número médio de dias de *commuting* por mês registou, também, uma queda, passando de 17,9 dias no período pré-pandemia para 14,7 no outono de 2020, tendo chegado ao verão de 2021 com 16,5 dias. A percentagem de trabalhadores em regime remoto registou uma flutuação semelhante, sendo que antes da pandemia rondava os 23% dos inquiridos, subindo para os 61,7% no outono de 2020, com uma tendência de subida no verão de 2021 (76,6%).

2.3. Impactos do Teletrabalho

O surgimento de um modelo de trabalho que permitisse aos funcionários equilibrar de melhor forma a sua vida pessoal com a profissional, sem prejudicar as empresas, fez com que este tema começasse a ser debatido e estudado de várias perspetivas. Desde logo é importante estudar em que medida o

trabalho remoto impacta o bem-estar dos trabalhadores (2.3.1) e a produtividade dos mesmos (2.3.2), e consequentemente a rentabilidade das empresas.

2.3.1. Bem-estar dos trabalhadores

Relativamente ao bem-estar dos trabalhadores, o estudo desenhado por Patil et al. (2024) reuniu os diversos contributos da literatura já existente, sendo, por isso, um bom ponto de partida para este tema. Assim, esclareceu os efeitos mistos do trabalho remoto no bem-estar dos trabalhadores, sendo que uma parte dos mesmos acredita que este tenha melhorado a sua capacidade de equilibrar a vida pessoal e profissional, enquanto outro grupo tenha sentido um maior número de desafios, nomeadamente a dificuldade em traçar uma divisão clara entre as mesmas, resultando numa sobrecarga de trabalho. Allen et al. (2015) procuraram, também, reunir os diversos contributos da literatura para perceber os impactos que o teletrabalho tem nos trabalhadores. Concluíram que este regime de trabalho permite aumentar a satisfação dos trabalhadores quando os níveis de teletrabalho são reduzidos (quando os níveis são maiores, há um maior isolamento dos trabalhadores com interações sociais muito reduzidas, diminuindo a sua satisfação). Da mesma forma, Chmeis & Zeine (2024) evidenciaram, através de um questionário aplicado a 150 trabalhadores do Líbano, que as políticas de trabalho remoto conseguem melhorar a motivação e a performance dos trabalhadores.

De forma a explorar empiricamente os resultados obtidos nestas revisões de literatura, temos um questionário elaborado por George et al. (2022) apresentado a uma amostra de 278 trabalhadores americanos. Mencionam, assim, que cerca de 71% deste grupo sentiu ter mais liberdade e criatividade nas suas tarefas neste novo regime de trabalho, enquanto cerca de 56% sentiu que consegue controlar mais e de melhor forma o seu tempo. Concluíram, também, que práticas de WFH permitem aos indivíduos ter mais flexibilidade, permitindo-lhes usar o tempo que perderiam em interrupções, deslocações, etc. para serem efetivamente produtivos nas suas funções. Por fim, provaram ainda a relação inversa existente entre o trabalho remoto e o stress/exaustão laboral.

D. Yang et al. (2023) evidenciaram um novo tópico no que concerne ao impacto do teletrabalho no bem-estar dos trabalhadores. Assim, distinguiram o tradicional “*Work-From-Home*” (trabalho a partir de casa, durante o horário laboral regular) e “*Extension Work-From-Home*” (trabalho a partir de casa, num horário além do regular). Através do questionário para empregadores do *Linked Personnel Panel (LPP)*

alemão, aplicado a 7857 trabalhadores de 814 empresas entre 2014 e 2016¹, procuraram perceber o impacto das políticas e práticas da gestão de recursos humanos. O mesmo é respondido pelos gestores de topo das empresas e/ou os donos da mesma, focando-se nas características demográficas dos trabalhadores, características do trabalho, bem-estar e as suas atitudes no trabalho. Comparando os dois conceitos suprarreferidos, perceberam que o primeiro acarreta melhor bem-estar e maior satisfação; enquanto o segundo é associado a um bem-estar psicológico menor e a maiores intenções de *turnover* (tendo os efeitos negativos mais acentuados em mulheres). Analisou-se, juntamente, os impactos destes regimes de trabalho no *work-to-family conflict* e no *family-to-work conflict*. Assim, ambos são exponenciados com o “*extension work-from-home*”, no entanto, no tradicional apenas se verifica o crescimento do *work-to-family conflict*. Os dados referentes a estes conflitos são confirmados em van der Lippe & Lippényi (2020), tendo estudado os mesmos a partir de um questionário organizacional a vários níveis do *European Sustainable Workforce Survey* conduzido em 259 organizações a cerca de 11000 trabalhadores em 9 países (Bulgária, Finlândia, Alemanha, Hungria, Países Baixos, Portugal, Espanha, Suécias e Reino Unido). Deste modo, acrescenta que o aumento do *work-to-family conflict* é igual tanto para homens como para mulheres, apesar de as mulheres o sentirem ligeiramente mais. No entanto, são os homens que registam mais tempo de trabalho remoto e maior frequência de horários flexíveis.

No relatório anual da Microsoft sobre as tendências do trabalho (onde foram questionados cerca de 31092 trabalhadores a tempo inteiro ou independentes em 31 mercados) menciona-se que 20% dos trabalhadores sente que os seus chefes não se importam com o seu equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, 24% sente-se sobrecarregado e 39% está exausto. Estas opiniões devem-se à crescente intensidade dos dias destes trabalhadores, com o número médio de reuniões e mensagens trocadas a crescer desde o último ano (Microsoft, 2021).

Song & Gao (2020) procuraram perceber o impacto que trabalhar remotamente em casa tem no stress e no bem-estar dos trabalhadores. Assim, usaram os dados recolhidos em 2010, 2012 e 2013 pelo *The American Timer Use Survey*, onde são recolhidas informações detalhadas das atividades dos inquiridos através de entrevistas telefónicas com a duração de 24 horas. No mesmo, pedia-se aos participantes para avaliarem os níveis de felicidade, dor, tristeza, stress e cansaço durante as suas atividades. Analisaram, assim, as respostas de 3962 participantes, concluindo-se que os trabalhadores reportam

¹ As duas vagas do questionário que acreditam ter informação mais detalhada sobre *work-from-home*.

menos felicidade e mais cansaço quando trabalham em casa, apesar de os seus níveis de dor, tristeza e stress diminuírem.

Tabela 1: Estudos sobre os impactos do trabalho remoto no bem-estar dos trabalhadores

Autor	Metodologia	Amostra	Resultados
Allen, Golde & Shockley, 2015	Revisão de Literatura		Teletrabalho permite aumentar a satisfação, quando os níveis do mesmo são reduzidos
Chmeis e Zeine, 2024	Questionário	150 trabalhadores do Líbano,	Políticas de trabalho remoto podem aumentar satisfação dos trabalhadores, a sua performance e os seus resultados
George, Atwater, Maneethai & Madera, 2022	Questionário	278 trabalhadores dos Estados Unidos da América, em 2020	71% dos inquiridos sente-se mais livre e criativo num regime híbrido e 56% dos mesmos sente que controlou melhor o seu tempo
Microsoft, 2021	Questionário	31092 trabalhadores <i>full-time</i> de 31 mercados	20% dos inquiridos sente que os chefes não se importam com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, 24% dos inquiridos sente-se sobrecarregado e 39% dos mesmos exausto
Patil, Janani, Kumar, J & T, 2024	Revisão de Literatura		O trabalho remoto tem efeitos mistos nos trabalhadores. Por um lado, uns acreditam que melhorou o seu estilo de vida, por outro trouxe mais desafios
Song & Gao, 2020	Questionário	3692 trabalhadores dos Estados Unidos da América	Quando trabalham em casa, reportam menos felicidade e mais cansaço, mas dor, tristeza e stress diminuem
van der Lippe & Lippényi, 2018	Questionário	1100 trabalhadores em 9 países europeus	Conflito <i>Work-to-Family</i> aumenta igualmente para homens e mulheres, mas é mais sentido por mulheres. Homens com mais tempo de trabalho remoto e horários flexíveis
Yang, Kelly, Kubzansky & Berkman, 2023	Questionário	7857 trabalhadores de 814 empresas alemãs entre 2014 e 2016	<i>Work-from-Home</i> associado a melhor bem-estar e maior satisfação. <i>Extension Work-from-Home</i> associado a menos bem-estar e maior intenção de <i>turnover</i>

2.3.2. Produtividade dos trabalhadores

A transição do tradicional WFH para WFA levou a um aumento de produtividade bem como do esforço por parte dos indivíduos (Choudhury et al., 2021). Com base numa revisão de literatura sistemática, Patil et al. (2024) procuraram perceber o impacto do trabalho remoto no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, bem como na produtividade dos trabalhadores. Assim, encontraram evidências de que uma grande parte dos profissionais que trabalharam remotamente registaram um aumento na sua produtividade, justificando-o com a redução do tempo de deslocação pendular, uma maior flexibilidade horária e um ambiente de trabalho mais personalizado. Contudo, não puderam deixar de notar que, simultaneamente, havia trabalhadores a exprimir a sua preocupação relativa à perda de produtividade proveniente das distrações inerentes ao ambiente em casa, à falta de colaboração cara-a-cara e a potenciais sensações de isolamento. Simultaneamente, Partington (2024) juntou os contributos de alguns estudos efetuados, evidenciando que trabalhadores num regime híbrido apresentam uma

produtividade igual aos que se encontram num 100% presencial, mas, no entanto, são menos prováveis de desistir, enquanto ajudam as empresas a poupar em custos operacionais.

Para esclarecer claramente as relações de causalidade entre trabalho remoto e produtividade, Bloom et al. (2013) desenharam uma experiência onde criaram dois grupos de trabalhadores de um *call center* em Shanghai, China, onde os trabalhadores de um dos grupos ficaram durante um período de nove meses a trabalhar remotamente, enquanto o outro mantinha o regime totalmente presencial. Concluíram, assim, que a produtividade da empresa subiu entre 20% e 30%, sendo que os que trabalharam remotamente melhoraram o seu desempenho em 13% (registando, ainda, um aumento de 9% dos minutos trabalhados nos seus turnos).

Assim, Monteiro et al. (2021) procuraram relacionar a dimensão das empresas e o seu tipo de atividade com o impacto que o teletrabalho tem na sua produtividade, a partir de um questionário aplicado a 1644 empresas portuguesas. Descobriram, assim, por um lado, que este regime de trabalho beneficia as atividades mais criativas, prejudicando a produtividade de atividades mais repetitivas, rotineiras. Por outro lado, evidenciou-se que empresas de *low-skill*, sem atividades de Investigação & Desenvolvimento (por norma, pequenas e não exportadoras), também apresentam uma relação negativa entre a produtividade e o acesso ao trabalho remoto.

Também Ma et al. (2024) procuraram perceber de que forma a redução do tempo gasto em deslocações, permitia a melhoria da *performance* e produtividade dos trabalhadores. Assim, através de um questionário aplicado a 1132 trabalhadores australianos, constataram que aqueles que enfrentaram uma diminuição do tempo de deslocação tinham uma maior probabilidade de melhorarem a sua *performance*, bem como de aumentar as suas horas trabalhadas.

Mais recentemente, H. Yang (2024) procurou clarificar a relação entre a flexibilidade do local de trabalho e a produtividade registada. Assim, aplicou um questionário a 411 trabalhadores que usufruíam de soluções de trabalho remoto na Coreia do Sul, relatando que a flexibilidade no trabalho tem um efeito positivo na produtividade. Assim sendo, utilizadores que experienciaram um aumento na flexibilidade do trabalho, registaram, simultaneamente, um aumento na sua produtividade.

2.4. Preferências dos Trabalhadores

Para poderem reter o talento dos seus trabalhadores, as empresas têm procurado fazer com que estes se sintam satisfeitos e incluídos na sua cultura. Tornou-se, por isso, importante definir claramente o

que é a satisfação no contexto laboral. O significado mais utilizado é o definido por Locke (1969), que descreve a satisfação no trabalho como um estado emocional positivo que resulta do apreço pelo seu trabalho e/ou experiências profissionais.

Assim, serão seguidamente estudados os fatores preferidos pelos trabalhadores em contexto laboral (2.4.1) bem como o valor que o teletrabalho tem para eles (2.4.2).

2.4.1. Procura dos Trabalhadores

Um relatório publicado por Manpower Group (2019) expôs os fatores mais valorizados pelos trabalhadores, tanto para os atrair como para os reter nas empresas. Mesmo estes estando divididos por faixas etárias e géneros, verificou-se que o fator mais valorizado é uma maior remuneração, sendo seguida pela flexibilidade horária e pela capacidade da sua função ser desafiante. Da mesma forma, também Jones (2017) procurou descobrir os benefícios mais valorizados pelos indivíduos quando estes procuram trabalho. Concluiu que os 3 benefícios mais relevantes são um melhor seguro de saúde, a disponibilidade de opções WFH e maior flexibilidade horária.

Um estudo realizado pela Microsoft (2021) em mais de 30000 trabalhadores em 31 mercados, procurou perceber quais as preferências dos mesmos relativas à flexibilidade do local de trabalho. Destacou, assim, que mais de 70% dos trabalhadores pretendem que as opções de trabalho remoto continuem, enquanto cerca de 65% deseja mais tempo reunido com as suas equipas presencialmente. He et al. (2019) estudaram de que forma a variação das condições de flexibilidade afetava o recrutamento de uma empresa *start-up* ligada à indústria das tecnologias de informação, através da publicação de ofertas de emprego com diferentes remunerações e condições de flexibilidade. Assim, entre janeiro e fevereiro de 2018, analisaram as escolhas de 123988 indivíduos que procuravam emprego nos Estados Unidos da América, tendo concluído que os trabalhadores valorizam a flexibilidade, sendo mais provável que se candidatem a empregos mais flexíveis mesmo que estes lhes concedam uma remuneração menor.

De igual modo, também um questionário foi realizado pela Harvard Business School (2021) onde foram entrevistados 1500 funcionários, que trabalharam remotamente durante o período da pandemia Covid-19. Assim, pretendiam descobrir quais as opiniões dos mesmos durante o período da pandemia e compará-las com o pós-pandemia. Concluíram que apenas 18% dos inquiridos gostava de voltar a trabalhar 100% presencialmente, 61% preferia trabalhar remotamente 2 a 3 vezes por semana e 27%

esperavam trabalhar totalmente remotamente. Lewandowski et al. (2022) evidenciaram uma diferença de cerca de 7 pontos percentuais na flexibilidade quanto à preferência do regime de trabalho implementado. Ou seja, os trabalhadores preferem um regime híbrido, onde trabalham 2 ou 3 dias remotamente, a um regime 100% remoto. Dentro do mesmo tópico, Lewandowski et al. (2023), através de uma experiência de escolha discreta aplicado a mais de 10000 trabalhadores e 1550 empregadores polacos, demonstraram que a maioria dos trabalhadores (54% da amostra) preferem empregos que lhes permita trabalhar remotamente. Através do *American Working Conditions Survey (AWCS)*, Maestas et al. (2018) estudaram as respostas de 1815 americanos, para perceber quais as condições mais valorizadas por estes. Assim, procuraram perceber qual o valor que estas condições teriam na remuneração. Estimaram que a possibilidade de os indivíduos estabelecerem o seu próprio regime de trabalho equivale a um aumento de 9% do salário e que a disponibilidade de opções de teletrabalho equivale a um aumento de 4,1%.

Wigert & Agrawal (2022) procuraram perceber quais as perspetivas a longo prazo dos trabalhadores remotos, nomeadamente onde é que estes prefeririam trabalhar, bem como quantos dos trabalhadores é que, podendo desempenhar as suas tarefas remotamente, o estão efetivamente a fazer. Com recurso a um questionário da empresa *Gallup* estudaram uma amostra constituída por 8090 empregados nos Estados Unidos da América, cujas funções podiam ser desempenhadas remotamente. Concluíram que 60% dos inquiridos pretende um acordo a longo prazo para trabalhar num regime híbrido, 34% quer trabalhar permanentemente a partir de casa, enquanto 6% procura um regime 100% presencial. Por outro lado, trabalhadores em regime presencial que desempenham tarefas que podem ser transitadas para um regime híbrido/remoto têm um desejo crescente por flexibilidade remota. Por fim, inferiram que 6 em 10 trabalhadores exclusivamente remotos e 3 em cada 10 trabalhadores em regime híbridos mudariam “muito provavelmente de empresa”, caso não lhes fosse oferecida flexibilidade remota. Corroborando os estudos anteriormente referidos, surge, ainda, George et al. (2022) que, através de um questionário divulgado entre junho e julho de 2020 pelo *Amazon Mechanical Turk*, reuniram uma amostra de 278 trabalhadores dos Estados Unidos da América que realizavam, à data, pelo menos 50% das suas horas laborais em regime remoto. Destes, 56% concordavam que trabalhar em casa tinha sido uma experiência positiva, enquanto 61% concordava que, tendo a oportunidade de escolher, continuariam a trabalhar remotamente.

2.4.2. Valor do Teletrabalho para os Trabalhadores

De forma a perceber o peso que opções de WFH e WFA têm nas expectativas salariais dos trabalhadores, bem como o impacto destas nas remunerações, vários estudos e experiências foram realizados, de modo a mensurar o valor efetivamente atribuído a estas oportunidades.

Assim, temos como exemplo o estudo de Lewandowski et al. (2022) onde, através de uma experiência de escolhas discretas, 10000 trabalhadores polacos deveriam escolher entre 2 ofertas de emprego, em que na primeira não era possível trabalhar remotamente, enquanto na segunda podiam trabalhar 2 ou 3 dias remotamente durante a semana, sendo estes dias escolhidos aleatoriamente. Descobriram, assim, que os trabalhadores estariam dispostos a sacrificar cerca de 5% dos seus rendimentos de modo a poderem optar por trabalhar remotamente. Observou, ainda, que este sacrifício é dependente da flexibilidade da opção oferecida. Ou seja, quando lhes é oferecido um regime híbrido (onde trabalham remotamente 2 ou 3 dias) os trabalhadores estão dispostos a sacrificar cerca de 7,3% do seu salário. Por contrapartida, se lhes for oferecido um regime 100% remoto, a sua disposição para sacrificar rendimentos desce para 2,8%. Posteriormente, Lewandowski et al. (2023) usaram uma experiência de escolha discreta, em que contaram com mais de 10000 trabalhadores polacos, para perceber quais os sacrifícios que estes estariam dispostos a fazer para poderem escolher qual o regime em que trabalhariam. Concluiu que no caso do trabalho remoto, o sacrifício rondava em média os 2,9%, sendo que no caso do trabalho remoto híbrido estavam dispostos a abdicar de uma maior percentagem do que no caso do 100% remoto (5,1% e 0,6%, respetivamente).

De igual modo, também Vij et al. (2023) procuraram perceber qual o sacrifício a que os funcionários das 17 maiores cidades australianas estariam dispostos para terem a opção de trabalhar remotamente. Das cerca de 1113 respostas obtidas, segmentaram as mesmas conforme os rendimentos. Assim sendo, os trabalhadores com os rendimentos anuais mais próximos à média da amostra (73000 dólares australianos), abdicariam de 4% a 8% dos rendimentos anuais para terem a possibilidade de trabalhar remotamente alguns dias ou horas. Por outro lado, aqueles com os rendimentos acima da média (cerca de 20% da amostra) estariam dispostos a sacrificar entre 16% a 33% dos seus rendimentos médios anuais pela possibilidade de trabalhar remotamente (correspondente a 12000 a 24000 dólares australianos anuais).

O valor do trabalho remoto é, ainda, influenciado pelo tempo dispensado pelos indivíduos no percurso casa-trabalho e trabalho-casa. Assim sendo, Lara-Pulido & Martinez-Cruz (2023) procuraram clarificar a

influência do mesmo, através de um inquérito aplicado a 1179 trabalhadores na Cidade do México. Descobriram que a disponibilidade a pagar por uma alternativa com trabalho remoto seria de 1460 MXP (pesos mexicanos velhos, moeda utilizada em 2019, data do inquérito), ou seja 76,69 dólares. Por outro lado, investigaram qual o valor que estariam dispostos a pagar para trabalharem num “*shared office*”, onde o tempo de deslocação fosse nulo. Daqui, concluiu-se que o valor diário seria de cerca de 182,5 MXP (9,58 dólares).

Battisti et al. (2022) também procuraram perceber o impacto monetário do teletrabalho nos trabalhadores. Assim, através da resposta de 976 italianos a um questionário, procuraram perceber os benefícios e prejuízos que esta transição acarreta. Por um lado, constataram que os trabalhadores poupavam, em média, entre 171€ e 288€, entre deslocações e despesas “*out-of-pocket*”. Por outro lado, os trabalhadores registaram aumentos de cerca de 36€ em despesas (eletricidade, gás e custos com tecnologia). Por fim, concluíram, ainda, que cerca de 22,95% da amostra estão dispostos a ter um corte salarial para poderem trabalhar remotamente.

No início de 2024, foi publicado o *Annual Movers Index* para negócios, pela *Virgin Media O2*, sendo este baseado num questionário *online* a cerca de 2000 *business leaders* do Reino Unido. Clarificou-se, assim, que 40% das empresas voltaram a um regime de trabalho totalmente presencial, apesar de a maioria dos trabalhadores (55%) registar atrasos de uma hora ou mais, devido aos transportes. Procuraram calcular os custos de deslocação (incluindo refeições e viagens), considerando a viagem para o escritório durante os 5 dias por semana. Atribuíram-lhe o valor de £7540 anuais (cerca de £628 por mês). Mesmo com estes custos e atrasos, 52% dos trabalhadores preferem trabalhar presencialmente enquanto 39% trabalha, agora, mais frequentemente no escritório (Virgin Media O2, 2024).

Thevenon et al. (2016) evidenciaram a importância de regimes híbridos de trabalho para trabalhadores com rendimentos baixos, que não se conseguem sustentar com trabalhos em *part-time* e para pais trabalhadores que beneficiariam de melhorias no seu equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Assim sendo, será de esperar que as empresas mais socialmente responsáveis proporcionem essa opção aos seus trabalhadores.

2.4.3. Relação com deslocações pendulares

Commute Time ou *Commuting* é definido como o tempo dispensado pelos indivíduos no percurso entre a sua residência e o local de trabalho. Assim, o mesmo é mencionado por vários autores como fator determinante nas preferências pelo teletrabalho bem como no valor que é atribuído ao mesmo.

de Vos et al. (2018) procuraram, a partir de dados retirados de um questionário aplicado pelo *Labour Supply Panel* entre 2002 (primeiro ano em que surgiram perguntas relativas ao teletrabalho) e 2014, perceber os custos de oportunidade de aumentar o tempo de deslocação. De uma amostra com 7497 trabalhadores dos Países Baixos, o autor usou apenas 516 inquiridos na sua amostra, cuja resposta estava presente em ambos os anos. Comparando os efeitos da duração das deslocações entre trabalhadores remotos e presenciais, perceberam que este tem um impacto maior nos remotos, aquando da procura por emprego. Quantificaram esses impactos, onde os que preferem regimes presenciais estariam dispostos a aceitar mais um minuto numa das suas viagens por um aumento na remuneração de 2,63€ por dia, enquanto os que usufruíam de regimes remotos, aceitariam o mesmo aumento de tempo por 3,8€. Também Van Landeghem et al. (2024) procuraram esclarecer o impacto que a alteração no tempo de deslocação teria na remuneração esperada dos trabalhadores. Com base nos clientes da *Flemish Public Employment Service* que seriam elegíveis para reclamar subsídio de desemprego na Flandres, em janeiro ou fevereiro de 2021, obtiveram uma amostra de 1852 participantes. Dos resultados da análise, verificou-se que os inquiridos abdicariam de um aumento de 9% do salário para reduzir em 15 minutos o seu tempo de deslocação diário, mas precisariam de um aumento de 11,6% de salário para aceitar que a duração da sua deslocação fosse 15 minutos maior. Por outro lado, se tivessem de escolher quanto à flexibilidade do seu local de trabalho, estes estariam dispostos a fazer deslocações 30 minutos mais longas em propostas com flexibilidade comparativamente a propostas fixas.

Asmussen et al. (2024) estudaram a relação entre a escolha de trabalhar remotamente e a distância de deslocação, através de um questionário à população empregada residente no Texas, com um local de trabalho físico designado na sua área, resultando numa amostra de 824 participantes. Mostrou-se que, durante um mês, 47,5% da amostra trabalha pelo menos um dia a partir de casa e 93,8% trabalha pelo menos um dia no escritório. Posteriormente, observaram um aumento gradual na distância média de deslocação quando o trabalho remoto aumentava (até 75% do tempo de trabalho ser remoto). Acima dos 75% de tempo em regime remoto, verificam-se as menores médias de distância. Por fim, a percentagem de trabalho remoto média (dias remotos em percentagem do total de dias trabalhados)

passa de 19,7% para 28,2% quando a distância de deslocação passa do intervalo entre 0 e 8 milhas para o intervalo de 8,01 a 15 milhas. No seguimento da relação entre trabalho remoto e distância de deslocação, também Aksoy et al. (2023) contribuíram para o seu melhor entendimento. Assim, através do *Global Survey of Working Arrangements*, aplicado a trabalhadores a tempo inteiro de 27 países, retirou-se uma amostra de 18995 trabalhadores que durante a pandemia tivessem trabalhado principalmente a partir de casa. Evidenciaram que a média diária de tempo poupado quando trabalhavam remotamente chegava aos 72 minutos, excedendo 1 hora diária em 23 dos 27 países estudados. Esta poupança de tempo culminava em 2 horas semanais por trabalhador depois do fim da pandemia.

Com o aumento da procura por soluções de trabalho remoto, têm surgido novos espaços criados para o efeito, *hubs* de trabalho remoto. Os mesmos pretendem permitir que os trabalhadores usufruam de trabalho remoto, sem serem interrompidos pelas distrações típicas de trabalhar em casa. O efeito dos mesmos foi estudado por Caulfield e Charly (2022) através de um questionário aplicado a 514 trabalhadores que usufruem destes *hubs* na periferia de Dublin. Em média, aqueles que usufruíam destes espaços reduziam a sua distância percorrida em cerca de 60 km por dia. Esta redução permitiria que aqueles que conduzem sozinhos para o trabalho salvassem 1126 toneladas de CO₂ por ano, caso trabalhassem remotamente nestes escritórios 3 dias por semana. A transição para estas soluções permitiu aos inquiridos reduzir a distância percorrida média de 36 km para 4,6 km, juntamente com o tempo gasto em deslocações, tendo este passado de 80 minutos para 11 minutos. Assim, a maioria dos inquiridos concorda que o maior benefício do trabalho remoto foi a eliminação do tempo de deslocação, seguindo-se a redução dos gastos com transportes e uma maior disponibilidade para passar tempo em família.

2.5. Preferências das Empresas

A evolução verificada nas tecnologias de informação e comunicação afetou, também, as empresas, tanto na forma como trabalham como na forma como criam relações com os seus profissionais.

Lewandowski et al. (2023) através de experiências de escolha discreta, avaliaram as preferências de trabalhadores e empregadores relativamente ao trabalho remoto. Estudaram, assim as preferências de cerca de 10.000 trabalhadores e 1.500 empregadores polacos. Os empregadores esperavam que os candidatos sacrificassem 21% do salário, justificado pela perda de produtividade que os mesmos acreditavam acontecer e pelos maiores esforços necessários para gerirem efetivamente as suas

equipas. Do mesmo modo, os empregadores selecionavam preferencialmente candidatos que procurassem um regime híbrido (39,4%) em detrimento daqueles que pretendiam trabalhar exclusivamente em regime remoto (32,9%). Por fim, procuraram perceber qual a diferenciação feita na escolha de um candidato com base na sua preferência pelo teletrabalho. Perceberam que apenas 37% dos recrutadores escolheria um trabalhador com preferência para *WFH*, quando tinham de escolher entre dois candidatos com as mesmas características e expectativa salarial. Do mesmo modo, mais de 50% dos empregadores preferiam empregar trabalhadores num regime presencial, mesmo que estes esperassem ganhar entre 20% a 24% mais.

Assim, um questionário aplicado pela KPMG a cerca de 1.325 trabalhadores a exercer funções de liderança organizacional (dos quais 150 eram do Reino Unido) evidenciou que o avanço na digitalização e conectividade dentro dos negócios era a prioridade dos mesmos. Esta era seguida pela valorização dos profissionais, de forma a atrair e a reter talento. Por outro lado, demonstraram que dos CEO's inquiridos, 83% pretende que as suas equipas voltem a exercer o seu trabalho totalmente presencial (sendo que no ano anterior, esta ambição representava apenas 63% dos inquiridos) (KPMG, 2024). Por outro lado, um estudo publicado pela PwC, onde foram entrevistados 133 funcionários executivos em empresas dos Estados Unidos da América, descobriu-se que cerca de 55% dos mesmos, pretende implementar um modelo de trabalho híbrido nas suas empresas (PwC, 2021). Kowalski & Ślebarska (2022) vieram reforçar os pontos referidos anteriormente através de um questionário aplicado a uma das maiores empresas da Polónia, inquirindo 141 trabalhadores executivos (*middle management* e *lower management*). Os participantes destacaram que a realização de reuniões de trabalho é mais fácil e eficaz quando se usam dispositivos de comunicação do que quando as mesmas são realizadas presencialmente, tanto para a organização como para o foco dos intervenientes. Por outro lado, com base no contacto que os inquiridos têm com os trabalhadores, tanto tarefas que precisavam de um maior grau de atenção, como a resolução de problemas eram desempenhadas com maior facilidade em casa.

Tabela 2: Estudos sobre as preferências das empresas quanto ao teletrabalho

Autor	Metodologia	Amostra	Resultados
George, Atwater, Maneethai & Madera, 2022	Questionário	278 trabalhadores dos Estados Unidos da América, em 2020	56% dos participantes concordam que trabalhar a partir de casa foi uma experiência positiva, enquanto 61%, tendo a oportunidade de escolher, preferiria continuar a trabalhar remotamente
Haoran, Neumark & Weng, 2019	Questionário	123988 americanos	Os trabalhadores valorizam a flexibilidade, sendo mais provável candidatarem-se a ofertas de emprego flexíveis, mesmo que a remuneração seja menor
Harvard Business School, 2021	Questionário	1500 trabalhadores que trabalharam remotamente durante pandemia	18% da amostra preferia trabalhar 100% presencial, 61% preferia um regime híbrido (trabalhar remotamente 2 ou 3 dias por semana) e 27% esperava trabalhar 100% remoto
Jones, 2017	Questionário	2000 trabalhadores dos EUA em 2016	Dos 17 benefícios à escolha, os três mais relevantes foram um melhor seguro de saúde, disponibilidade de opções de WFH e flexibilidade horária
Lewandowski, Lipowska & Smoter, 2022	Questionário	11116 trabalhadores polacos em 2021	Há uma diferença de cerca de 7 pontos percentuais entre trabalhadores que preferem um regime de trabalho híbrido (2 ou 3 dias remotos por semana) e os que preferem um regime 100% remoto
Lewandowski, Lipowska & Smoter, 2023	Questionário	11116 trabalhadores e 1550 empregadores polacos, em 2021	54% da amostra prefere trabalhos com opções remotas. Destes, 58% prefere o regime híbrido, enquanto 51% prefere regime remoto
Maestas, Mullen, Powell, von Wachter & Wenger, 2018	Questionário	1815 americanos	Possibilidade de definirem o próprio horário equivale a um aumento de 9% da remuneração e a disponibilidade de opções de teletrabalho equivale a um aumento de 4,1%
Manpower Group, 2020	Questionário	14000 indivíduos de 15 países em 2019	Os fatores com mais importância para os indivíduos são a remuneração, flexibilidade horária e capacidade da sua função ser desafiante
Microsoft, 2021	Questionário	30000 indivíduos em 31 países em 2020	Grande maioria dos trabalhadores pretende a permanência de opções de trabalho remoto, enquanto procuram reunir mais tempo presencialmente com as suas equipas
Wigert & Agrawal, 2022	Questionário	8090 trabalhadores dos Estados Unidos da América, em 2022	64% da amostra procura trabalhar em regime híbrido a longo prazo, 34% quer trabalhar permanentemente a partir de casa e 6% pretende um regime 100% presencial.

2.6. Determinantes das Preferências dos Trabalhadores

A literatura existente menciona vários fatores como relevantes no que toca à preferência do trabalho remoto, bem como com a sua real aplicação. Por isso, apresento em seguida diversos estudos que comprovam o impacto que o género, a idade, a educação, a etnia, os rendimentos e o tipo de trabalho têm na adoção de regimes de trabalho remotos.

As diferenças de género no que toca ao acesso a trabalho remoto é um tópico que já havia sido destacado em 2019 pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género, sendo que, à data, apenas 35% das mulheres tinham acesso a flexibilidade no local de trabalho, enquanto nos homens a proporção era de cerca de 50%. Por outro lado, cerca de 10% das mulheres na União Europeia são economicamente inativas ou trabalham num horário mais reduzido para tomar conta de crianças ou adultos com necessidades especiais. No entanto, a mesma situação, afeta apenas 0,6% dos homens (European Institute for Gender Equality, 2019).

Em 2023, o *U.S. Bureau of Labor Statistics* publicou um relatório onde relacionava vários fatores demográficos dos trabalhadores americanos com o facto de trabalharem remotamente. Evidenciou que empregados com um maior grau académico eram mais prováveis de trabalhar remotamente, sendo que 16,8% dos que tinham uma licenciatura trabalham num regime 100% remoto, contrapondo aqueles sem o ensino secundário (1,4%) e aqueles que não seguiram o ensino superior, ficando apenas com o ensino secundário (4,5%) (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2023). Um relatório publicado pela Forbes veio corroborar a relação suprarreferida, adicionando a relação entre o trabalho remoto e a idade dos trabalhadores. Deste modo, Haan (2023) mostrou que cerca de 38% da força de trabalho remota era constituída por trabalhadores que possuíam uma pós-graduação (mestrado ou doutoramento), enquanto licenciados constituíam 35% da mesma. No entanto, empregados com apenas ensino secundário representavam 7%, enquanto indivíduos com formação inferior às anteriores constituíam apenas 2%. Relativamente à idade, destacou-se que a faixa etária mais provável de trabalhar remotamente correspondia ao intervalo entre os 24 e os 35 anos (onde 39% trabalha exclusivamente remoto e 25% em regime híbrido). Também a *McKinsey & Company* apresentou um estudo sobre a relação entre os fatores demográficos dos trabalhadores e a sua preferência relativamente ao teletrabalho. Assim, juntamente com a *Ipsos* (empresa de pesquisa de *marketing*), inquiriram 25000 americanos na primavera de 2022. Assim, reportaram que trabalhadores que podiam trabalhar remotamente mas não o faziam eram, tendencialmente, mais velhos (19% dos trabalhadores entre os 55 e os 64 anos recusava ofertas de trabalho, contrapondo com os trabalhadores mais novos, onde apenas 12% rejeitava estas propostas) e com menores rendimentos (17% dos que recebem entre \$25000 e \$74999 e 10% do que recebem mais de \$75000 por ano) (Dua et al., 2022).

O artigo apresentado por Logansen et al. (2024) apoiou as conclusões dos relatórios mencionados anteriormente. Assim, através de um questionário aplicado pela *Southern California Association of Government (SCAG)* a cerca de 7259 indivíduos da Califórnia, concluíram que indivíduos com maiores níveis de educação eram a maioria dos trabalhadores híbridos (tanto antes como depois da pandemia), juntamente com aqueles que habitavam em zonas mais urbanas, tendo esta tendência alterado após a pandemia (no período pré-pandemia, trabalhadores residentes em áreas rurais/suburbanas eram a maioria). Por fim, também aqueles com maiores rendimentos (superior a \$100000 ao ano) e os que não moravam sozinhos representavam também uma maior percentagem dos trabalhadores remotos.

Estudos como o de Beño et al. (2024) comprovam os resultados suprarreferidos, esclarecendo que os funcionários mais velhos têm menor preferência para exercer as suas funções em regime 100% remoto, ao mesmo tempo que apresenta o facto de as mulheres preferirem mais o teletrabalho do que os homens. Da mesma forma, também Bussin et al. (2019) procuraram perceber quais os fatores que faziam variar as preferências dos trabalhadores. Descobriram, a partir de um questionário aplicado a 199 gestores da África do Sul, que há uma diferença significativa entre homens e mulheres no que é referente a benefícios, flexibilidade e desenvolvimento de performance. Mais recentemente, também Chen et al. (2023) reforçaram a diferença existente entre géneros relativamente ao teletrabalho, evidenciando, a partir de uma amostra de 2000 trabalhadores, que havia mais mulheres a preferir trabalho remoto (38%) do que homens (32%). Xiong et al. (2023) usaram os dados do questionário lançado pelo *Chinese General Social Survey (CGSS)* em 2017 para relacionar vários fatores demográficos com a preferência por regimes remotos. Assim, através de 12000 observações chinesas, perceberam que comparativamente com homens, mulheres eram mais prováveis de aceitar trabalhar remotamente, juntamente com trabalhadores com ensino superior ou maiores rendimentos. Por outro lado, trabalhadores cujas funções necessitassem de contacto frequente com outras pessoas eram menos prováveis de aceitar trabalhar remotamente.

Relativamente à etnia dos trabalhadores, Asfaw (2022) usou o *Current Population Survey (CPS)* lançado pelo *Bureau of Labor Statistics (BLS)*, um questionário representativo da população dos EUA, para obter informações relativas às características e informações demográficas dos trabalhadores, alcançando uma amostra de 60000 pessoas. Concluiu que os trabalhadores negros e hispânicos eram 35% e 55%, respetivamente, menos prováveis de trabalhar remotamente quando comparados com trabalhadores brancos, enquanto os trabalhadores asiáticos eram 44% mais prováveis. Ao analisar o período entre maio de 2020 e julho de 2021, verificou-se que 22,3% dos trabalhadores recorreram ao trabalho remoto. Destes, 38,3% eram asiáticos, 23,7% eram brancos, enquanto os trabalhadores negros e hispânicos representavam 18,6% e 13,9%, respetivamente. Por fim, ser da etnia negra ou hispânica diminuía a probabilidade trabalhar remotamente em 7% e 16%, respetivamente, enquanto ser asiático aumentavam essa probabilidade em 13%. Também Astorquiza-Bustos & Quintero-Peña (2023) procuraram perceber a relação entre a etnia dos trabalhadores e a sua propensão para trabalhar remotamente. Assim, usaram uma amostra de 93927 colombianos, participantes de um questionário aplicado por *Departamento Administrativo Nacional de Estadística*, sendo os dados referentes ao *National Quality of Life Survey* de 2019. Após mencionarem que apenas 9,6% da população empregada tinha descendência africana e 7,9% descendência indígena, mencionaram que apenas 7% e 3% de cada

grupo era provável de ter a possibilidade de trabalhar remotamente. Por fim, distinguiram os tipos de atividade conforme a sua probabilidade de ser desempenhada remotamente. Assim, atividades ligadas à área de finanças e seguros tinha uma probabilidade de 77,03%, atividades de organizações extraterritoriais tinham 66,67% e atividades científicas e tecnologias 72,39%

Ainda relativamente às funções desempenhadas, temos López-Igual & Rodríguez-Modroño (2020), que usaram o *European Working Conditions Survey*, levado a cabo pelo *European Foundation for the improvement of living and working conditions* em 2015. Assim, com uma amostra de 21761 trabalhadores de 15 países da União Europeia (Áustria, Bélgica, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Portugal, Espanha, Suécia e Reino Unido) observaram que a probabilidade de trabalhar remotamente aumenta mais do dobro (cerca de 128%) quando o trabalhador desempenha funções administrativas, ficando 48,9% superior à probabilidade dos que desempenham papéis de apoio administrativo.

Tabela 3: Estudos das determinantes das preferências dos trabalhadores

Determinante	Estudos	Sinal da Relação	
Educação	Haan, 2023	+	
	Iogansen, Malik, Lee & Circella, 2024		
	U.S. Bureau of Labor Statistics, 2023		
	Xiong et al. 2023		
Idade	Beno, Křiz & Caganova, 2024	-	
	Dua et al., 2022		
	Haan, 2023		
Rendimentos	Dua et al., 2022	+	
	Iogansen, Malik, Lee & Circella, 2024		
	Xiong et al., 2023		
Gênero	Chen, Cortés, Koşar, Pan & Zafar, 2024	Masculino -	Feminino +
	European Institute for Gender Equality, 2019		
	Xiong et al., 2025		
Etnia	Asfaw, 2022	Negra	-
		Hispânica	-
		Asiática	+
	Astorquiza-Bustos & Quintero-Peña, 2023	Indígena	-
		Branca	+

3. Metodologia e Implementação

No âmbito da presente dissertação, procuro entender qual a opinião dos trabalhadores relativamente ao trabalho remoto, nomeadamente o peso que lhe é atribuído em termo de preferências e na comparação entre propostas de emprego diferentes.

Deste modo, pretendo sustentar esta investigação com base num questionário a ser respondido por indivíduos que já integram o mercado de trabalho, juntamente com os que se estejam a preparar para entrar no mesmo. Com este questionário, conseguirei reunir diferentes respostas dos indivíduos integrantes do meu público-alvo para a mesma pergunta, permitindo-me relacionar diferentes categorias e entender melhor a sua relação (Bell, 2005).

No mesmo, é garantido o anonimato dos participantes. Deste modo, não haverá forma de eu nem de nenhum leitor decifrar a identidade dos inquiridos, mantendo-se, assim, o total anonimato dos mesmos (Bell, 2005). Os dados serão usados unicamente para a presente investigação.

Assim sendo, procedi à recolha de dados primários, de forma a perceber a relação entre os fatores demográficos e a preferência pelo teletrabalho, bem como qual o peso que a flexibilidade relativamente ao regime de trabalho tem na remuneração esperada.

Com base na literatura analisada e nos fatores apresentados no capítulo 3, focar-me-ei em fatores demográficos como idade, género e situação profissional. Por outro lado, pretendo dar a escolher aos inquiridos três ofertas de emprego, com as mesmas condições, alterando o regime de trabalho e a remuneração. Com a análise das respostas obtidas, pretendo estabelecer e perceber a relação que os indivíduos estabelecem entre as suas características, a flexibilidade do regime de trabalho e a remuneração respetiva.

3.1. Questionário

O questionário era constituído por 4 partes, distinguidas de forma a manter uma ordem lógica de pesquisa, tendo em conta os tópicos relevantes mencionados na revisão de literatura.

3.1.1. Parte 1: Fatores mais valorizados

Assim, a Primeira Parte pretendia saber quais os aspetos mais valorizados pelos inquiridos aquando da procura de emprego ou, caso já estivessem empregados, os que fossem mais importantes para os mesmos se mantivessem na sua função (Tabela 4). (Os tópicos mencionados na mesma foram baseados nas conclusões apresentadas em Manpower Group (2019) e Ribeiro (2024)). Indaga-se, ainda, sobre o regime de trabalho atual dos participantes (Regime 100% Presencial, Regime híbrido (trabalho parte das horas a partir do escritório e as restantes remotamente), Regime 100% Remoto, Outro Regime “Não estou a trabalhar atualmente) e se os mesmos já experienciaram um regime

remoto. Esta pergunta pretende dividir a amostra, sendo a secção 2 do questionário diferente em função desta resposta.

Tabela 4: Parte 1: Fatores mais valorizados pelos trabalhadores

Fator em Análise	Escala de Resposta
Remuneração	1: Nada Relevante; 2: Pouco Relevante; 3: Indiferente; 4: Relevante; 5: Muito Relevante
Distância entre o local de trabalho e a residência	
Flexibilidade horária	
Benefícios (ex: seguros de saúde, cabazes, etc.)	
Possibilidade de trabalhar remotamente	
Capacidade de a função ser desafiante	
A minha função ter um impacto social positivo	
Possibilidades de progressão na carreira	
Estabilidade e segurança	
Ter funções que me permitam ter autonomia e iniciativa	
As minhas funções serem adequadas à minha formação	

3.1.2. Parte 2: Experiência com Regimes Remotos

A Segunda Parte dividia a amostra entre quem já trabalhou remotamente (independentemente do tempo) e quem nunca experienciou este tipo de regimes.

Com Experiência em Regimes Remotos

Aos inquiridos que já tinham experienciado regimes remotos de trabalho, foram apresentadas comparações entre o regime presencial e o remoto, para que estes, através de uma escala de Likert, evidenciassem o quanto concordavam/discordavam das mesmas.

Estas estavam informalmente organizadas, sendo o primeiro grupo relativo aos impactos na produtividade (Tabela 5) (conforme as conclusões de George et al. (2022) e Chmeis e Zeine (2024)).

Tabela 5: Parte 2: Impactos do trabalho remoto na produtividade

Afirmção: "O Trabalho Remoto permite que o trabalhador..."	Escala de Resposta
Se foque melhor nas suas tarefas	1: Discordo Totalmente; 2: Discordo; 3: Neutro; 4: Concordo; 5: Concordo Totalmente
Tenha mais autonomia	
Sinta que controla mais o seu trabalho	
Seja mais eficiente no desempenho das suas tarefas	
Melhore o seu desempenho	
Receba mais opiniões e recomendações dos seus supervisores	
Tenha mais interrupções	
Aumente a qualidade do seu trabalho	
Alcance mais facilmente os seus objetivos	

O segundo pretendia perceber o impacto nas relações interpessoais (Tabela 6) (conforme as questões levantadas por Chmeis & Zeine (2024)).

Tabela 6: Parte 2: impactos do trabalho remoto nas relações interpessoais

Afirmção: "Comparativamente ao trabalho presencial, o trabalho remoto fez com que..."	Escala de Resposta
Sinta falta das interações sociais/informais com os seus colegas	1: Discordo Totalmente; 2: Discordo; 3: Neutro; 4: Concordo; 5: Concordo Totalmente
Perca oportunidades de discussão/colaboração com os seus colegas	
Perca acesso a oportunidades de	
As relações com os seus colegas sejam negativamente afetadas	
As relações com os seus superiores sejam	
As suas perspetivas de carreira sejam negativamente influenciadas	
Sinta menos conexão com a empresa e os seus valores	
Se sinta mais motivado/apoiado pelos seus colegas	

O terceiro conjunto de afirmações focava-se no impacto no bem-estar (Tabela 7) (baseadas nos estudos de Bloom et al. (2013) e Vij et al. (2023)).

Tabela 7: Parte 2: Impactos do trabalho remoto no bem-estar

Afirmação: "Trabalhar remotamente, em comparação com o trabalho presencial, faz com que..."	Escala de Resposta
Se sinta mais satisfeito/a com o seu trabalho	1: Discordo Totalmente; 2: Discordo; 3: Neutro; 4: Concordo; 5: Concordo Totalmente
Se sinta mais motivado/a	
Melhore o seu equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional	
Sinta menos stress associado ao trabalho	
Consiga gerir de melhor forma problemas associados ao trabalho	
Consiga gerir de melhor forma problemas associados à sua vida pessoal	
Tenha mais tempo livre	
Sinta menos cansaço associado ao trabalho	
Se sinta mais desafiado pelas suas tarefas	
Sinta uma maior intensidade do trabalho	
Possa fazer mais exercício físico	
Melhore a sua alimentação	

Já o último estudava impacto monetário (Tabela 8) (com base nas pesquisas de Battisti et al. (2022), Lara-Pulido & Martinez-Cruz (2023) e Virgin Media O2 (2024)).

Tabela 8: Parte 2: Impactos monetários do trabalho remoto

Afirmação: "Quando comparado com o trabalho presencial, trabalhar remotamente faz com que"	Escala de Resposta
As suas despesas de deslocação reduzam	1: Discordo Totalmente; 2: Discordo; 3: Neutro; 4: Concordo; 5: Concordo Totalmente
As suas despesas domésticas aumentem (ex: eletricidade, água, gás, etc.)	
Tenha de investir para poder ter um espaço de trabalho adequado	
Consiga poupar uma maior quantia de dinheiro	

Sem Experiência em Regimes Remotos

Os que nunca trabalharam remotamente foram inquiridos quanto à sua preferência sobre trabalhar remotamente, bem como quanto à possibilidade que a sua função tinha de ser desempenhada remotamente.

Tabela 9: Parte 2: Possibilidades de trabalhar remotamente

Questão	Respostas
Gostava de trabalhar remotamente?	Sim; Não
Já teve a oportunidade de trabalhar remotamente?	Sim; Não
A sua função permite-lhe trabalhar remotamente?	Sim; Não; Apenas Parcialmente

De seguida, entre alguns dos tópicos apresentados à subamostra que já tinha trabalhado remotamente, tiveram de escolher as 3 principais vantagens e desvantagens de trabalhar remotamente.

Tabela 10: Parte 2: Vantagens do trabalho remoto

Pergunta	Opções
Entre as seguintes afirmações, quais consideram ser as principais vantagens de trabalhar remotamente? (Escolha 3 opções)	Permitir uma maior produtividade
	Permitir uma maior autonomia
	Aumentar a qualidade do trabalho realizado
	Melhorar as relações entre colegas de trabalho
	Melhorar as relações com os superiores hierárquicos
	Melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional
	Sentir menos stress associado ao trabalho
	Ter mais tempo livre
	As tarefas tornam-se mais desafiantes
	Diminuir o tempo de deslocação
	Conseguir reduzir despesas pessoais associadas ao trabalho (deslocação, refeições, roupa, etc.)

Tabela 11: Parte 2: Desvantagens do trabalho remoto

Pergunta	Opções
Entre as seguintes afirmações, quais consideram ser as principais desvantagens de trabalhar remotamente? (Escolha 3 opções)	Aumentar o número de potenciais interrupções
	Sentir falta de interações informais com os colegas
	Perder oportunidades de discussão/colaboração com a equipa
	Influências negativas nas perspetivas de carreira
	Sentir menos conexão com a empresa e os seus valores
	Criar situações de conflito entre a vida pessoal e a profissional
	Aumentar as despesas domésticas
	Ter de investir num espaço de trabalho adequado

3.1.3. Parte 3: Valor e Preferências do Teletrabalho

A Terceira Parte volta a reunir toda a amostra, procurando quantificar o valor do teletrabalho para os inquiridos. Assim, através de cenários onde é apresentada a possibilidade de exercer a mesma função, com a mesma carga horária, alterando a remuneração conforme o regime de trabalho, é pedido aos inquiridos que escolham qual o regime preferido, relacionando assim o impacto que o regime de trabalho tem nas expectativas salariais dos mesmos.

Tabela 12: Parte 3: Valor e preferência do trabalho remoto

Pergunta	Escala de Resposta
Suponha que lhe é oferecida a hipótese de escolher o seu regime de trabalho, mantendo constantes a sua função, bem como a sua remuneração. De entre as seguintes opções, qual seria a sua escolha? Usando a seguinte escala de 0 a 100, indique a percentagem de trabalho remoto que escolheria, sendo que 0 representa "0% remoto/ 100% presencial" e 100 representa "100% remoto/ 0% presencial".	Escala onde escolham entre 0% e 100%
Presuma que a função que desempenha atualmente pode ser realizada remotamente, correspondendo a um horário semanal de 40 horas (8 horas por dia, 5 dias por semana). O seu salário atual bruto é 1.500€ se trabalhar num regime totalmente presencial. Considere que lhe é dada a opção de trabalhar remotamente 2 a 3 dias por semana. Qual o salário mais baixo que estaria disposto a receber para aceitar essa alteração de regime?	Escala onde escolham entre 0€ e 3000€

Tabela 13: Parte 3: Comparação do valor do trabalho remoto

Pergunta: Em cada cenário, deve optar pela opção que prefere, ignorando os cenários anteriores	Opções
1º Cenário	A: Regime 100% Presencial, com um salário de 1700€; Opção B: Regime Híbrido (2 a 3 dias remoto), com um salário de 1500€; Opção C: Regime 100% Remoto, com um salário de 1300€
2º Cenário	A: Regime Híbrido (2 a 3 dias remoto), com um salário de 1700€; B: Regime 100% Remoto, com um salário de 1500€; C: Regime 100% Presencial, com um salário de 1300€.
3º Cenário	A: Regime 100% Remoto, com um salário de 1700€; B: Regime 100% Presencial, com um salário de 1500€; C: Regime Híbrido (2 a 3 dias remoto), com um salário de 1300€

3.1.4. Parte 4: Características demográficas

Por fim, na Quarta Secção são recolhidos vários fatores sociodemográficos dos participantes, de forma a, posteriormente, relacioná-los com as suas preferências.

Tabela 14: Parte 4: Características sociodemográficas dos participantes

Pergunta	Opções
Qual é a sua idade?	Menos de 18 anos; 18-24 anos; 25-31 anos; 32-38 anos; 39-45 anos; 46-52 anos; 53-59 anos; 60-64 anos; 65 anos ou mais
Qual é o seu género?	Masculino; Feminino; Não Binário/ Terceiro Género; Prefere não dizer
Qual é o seu Grau Académico?	12º Ano; Licenciatura; Mestrado; Pós-Graduação; Doutoramento; Outro
Qual é o seu intervalo de rendimentos brutos mensais?	Menos de 820€; 821€ a 1000€; 1001€ a 5000€; 5001€ a 10000€; Mais de 10001€; Não tenho rendimentos mensais
Qual a sua situação profissional?	Desempregado (a); Empregado/a por conta de outrem (full-time); Empregado/a por conta de outrem (part-time); Trabalhador/a independente; Estudante; Reformado/a; Outro
Qual o setor em que trabalha?	Agricultura, Pecuária e Pesca; Indústria e Manufatura; Comércio e Vendas; Tecnologias de Informação; Saúde; Educação; Administração e Serviços Públicos; Construção Civil; Ciência, Pesquisa e Desenvolvimento; Gestão e/ou Economia; Direito; Outro; Estou desempregado/a; Sou estudante
Quantos anos de experiência profissional tem?	Não tenho experiência profissional; Menos de 2 anos; Entre 2 a 5 anos; Entre 5 a 10 anos; Mais de 10 anos
Dos anos de experiência que tem, quantos trabalhou e/ou teve a opção de trabalhar remotamente?	Menos de 2 anos; Entre 2 a 5 anos; Entre 5 a 10 anos; Mais de 10 anos
Qual é o seu estado civil?	Solteiro/a; Casado/a; Viúvo/a; Divorciado/a; Outro
Tem filhos?	Sim; Não
Qual é o tempo médio que demora a deslocar-se entre a sua habitação e o espaço físico designado para desempenhar presencialmente o seu trabalho (viagem só de ida)?	Não trabalho; Menos de 15 minutos; Entre 15 a 30 minutos; Entre 31 a 45 minutos; Entre 46 minutos e 1 hora; Entre 1 a 2 horas; Mais de 2 horas; Trabalho 100% a partir de casa

3.2. Recolha de Dados

A presente investigação teve por base uma recolha quantitativa de dados primários a partir de um questionário online, elaborado na plataforma Qualtrics, ativo entre 29 de janeiro de 2025 e 23 de

fevereiro de 2025, alcançando um total de 127 respostas, das quais apenas 101 foram consideradas válidas.

A escolha deste método deve-se ao objetivo do presente estudo, ou seja, perceber as opiniões e as preferências dos inquiridos (Coutinho, 2013).

O inquérito foi aplicado a uma amostra não aleatória por conveniência, sendo divulgado a partir das redes sociais (*Facebook, Instagram e LinkedIn*) e pelo envio a todos os alunos da Universidade do Minho, de forma a obter maior quantidade e diversidade de respostas. O público-alvo inclui indivíduos que, já estando inseridos no mercado de trabalho, tenham ou não trabalhado remotamente, bem como indivíduos que vão ingressar o mesmo futuramente (recolhendo as suas perspetivas e expectativas).

3.3. Caracterização da Amostra

O presente estudo baseia-se, então, nas 101 respostas válidas obtidas. A amostra é composta maioritariamente por indivíduos entre os 18 e os 24 anos (77,23%), seguindo-se o grupo entre os 25 e os 31 anos de idade (13,86%). Os participantes entre os 32 e os 59 anos representam, portanto, cerca de 8,91% da amostra (Tabela 15). A maioria da amostra é do sexo feminino (77,23%), correspondendo o sexo masculino a cerca de 22,77% (Tabela 16). Note-se que 7 participantes afirmaram ter filhos, sendo que destes 1 tem apenas um filho, 5 têm dois filhos e 1 tem três filhos.

Tabela 15: Idades dos participantes

Intervalo de Idades	Frequência Absoluta	Percentagem
18 - 24	78	77,23%
25 - 31	14	13,86%
32-38	2	1,98%
39 - 45	2	1,98%
46 - 52	2	1,98%
53 - 59	3	2,97%
Mais de 59	0	0%
Total	101	100%

Tabela 16: Género dos participantes

Género	Frequência Absoluta	Percentagem
Masculino	23	22,77%
Feminino	78	77,23%
Total	101	100%

Relativamente aos rendimentos mensais, destacam-se os indivíduos sem rendimentos (38,61%), os com rendimentos entre os 1001€ e os 5000€ (34,65%) e, ainda, o facto de haver apenas um participante a auferir entre 5001€ e 10000€ (Tabela 17). Note-se, também, que a amostra é maioritariamente composta por indivíduos solteiros (93,07%) (Tabela 18).

Tabela 17: Intervalos de rendimentos dos participantes

Intervalo de Rendimentos	Frequência Absoluta	Percentagem
Não tenho rendimentos mensais	39	38,61%
Menos de 820€	15	14,85%
821 - 1000€	11	10,89%
1001 - 5000€	35	34,65%
5001 - 10000€	1	0,99%
Mais de 10000€	0	0%
Total	101	100%

Tabela 18: Estado civil dos participantes

Estado Civil	Frequência Absoluta	Percentagem
Solteiro/a	94	93,07%
Casado/a	6	5,94%
Divorciado/a	1	0,99%
Total	101	100%

Analisando os anos de experiência profissional, verifica-se que a maioria da amostra tem menos de 2 anos de experiência profissional (39,6%) seguindo-se o grupo dos que não têm nenhuma experiência profissional (31,68%) (Tabela 19).

Tabela 19: Experiência profissional dos participantes

Experiência Profissional	Frequência Absoluta	Percentagem
Não tenho experiência profissional	32	31,68%
Menos de 2 anos	40	39,60%
Entre 2 e 5 anos	16	15,84%
Entre 5 e 10 anos	5	4,95%
Mais de 10 anos	8	7,92%
Total	101	100%

Por fim, quanto ao grau académico dos participantes, distinguem-se os que possuem uma licenciatura (48,51%) ou um mestrado (31,68%) como grau mais elevado concluído (Tabela 20).

Tabela 20: Grau académico dos participantes

Grau Académico	Frequência Absoluta	Percentagem
12º ano	14	13,86%
Licenciatura	49	48,51%
Mestrado	32	31,68%
Pós-Graduação	5	5%
Outro	1	0,99%
Total	101	100,00%

4. Resultados

No presente capítulo pretendo explicitar as respostas obtidas no questionário mencionado no capítulo anterior. Através das mesmas, procurarei responder às questões de investigação, levantadas no capítulo 1, calculando correlações e desenvolvendo um modelo de regressão linear.

4.1. Recurso ao Teletrabalho

Para perceber os resultados da presente investigação, torna-se relevante saber qual a situação profissional dos inquiridos. Deste modo, percebe-se que a maioria da amostra é estudante (45,54%), seguindo-se os trabalhadores por conta de outrem (a tempo inteiro) (37,62%) (Tabela 21).

Tabela 21: Situação profissional dos participantes

Situação Profissional	Frequência Absoluta	Percentagem
Desempregado	3	2,97%
Empregado/a por conta de outrem (full-time)	38	37,62%
Empregado/a por conta de outrem (part-time)	10	9,90%
Trabalhador/a independente	3	2,97%
Estudante	46	45,54%
Outro	1	0,99%
Total	101	100%

A amostra foi, então, dividida com base na pergunta “Trabalha ou já trabalhou remotamente?”, de forma a obter perspetivas de subgrupos com experiências semelhantes. Deste modo, vê-se que a maioria dos inquiridos que trabalham num regime 100% presencial, nunca experienciou trabalhar remotamente (Tabela 22³).

Tabela 22: Relação entre o regime atual dos participantes e experiência com trabalho remoto

		Qual é o seu regime de trabalho atualmente?				Total
		Regime 100% Presencial	Regime Híbrido	Regime 100% Remoto	Não estou a trabalhar atualmente	
Trabalha ou já trabalhou remotamente?	Sim	13	24	3	3	43
	Não	21	1	0	36	58
	Total	34	25	3	39	

Dos 58 participantes que nunca trabalharam remotamente, 51 gostavam de trabalhar remotamente enquanto os restantes 7 preferiam continuar sem experimentar tal regime. De igual modo, apenas 7 já

³ Note-se que há um erro de resposta no participante que afirma nunca ter trabalhado remotamente, mas que simultaneamente trabalha num regime híbrido.

tiveram a oportunidade de trabalhar remotamente. 50% dos que nunca trabalharam remotamente acreditam que as suas funções não podem ser desempenhadas deste modo (Tabela 23).

Tabela 23: Possibilidade de as suas funções serem desempenhadas remotamente

A sua função pode ser desempenhada remotamente?	Frequência Absoluta	Percentagem
Sim	19	32,76%
Não	29	50,00%
Apenas parcialmente	10	17,24%
Total	58	100%

4.2. Preferências

Para perceber quais os aspetos mais valorizados pelos indivíduos quando estes procuram trabalho, foi-lhes pedido para, a partir de uma lista de fatores, classificarem a sua importância numa escala de 1 a 5, onde 1 correspondia a “Nada Relevante” e 5 a “Muito Relevante”. Assim, os fatores com maior importância foram a remuneração (99% da amostra considerou relevante ou muito relevante), a possibilidade de progressão na carreira (92% dos inquiridos consideraram relevante ou muito relevante) e a estabilidade e segurança (94,1% dos participantes consideraram relevante ou muito relevante) (Tabela 24). Todos os fatores apresentados foram escolhidos com base nos artigos de Manpower Group (2019) e Ribeiro (2024).

Tabela 24: Escolhas dos fatores mais importantes para os participantes

	Classifique os seguintes aspetos relativamente à sua importância quando procura um emprego, ou caso esteja empregado, os que consideraria caso mudasse atualmente										
	Remuneração	Distância entre o local de trabalho e a residência	Flexibilidade Horária	Benefícios (ex: seguros de saúde, etc)	Possibilidade de trabalhar remotamente	Capacidade de a função ser desafiante	A minha função ter um impacto social positivo	Possibilidades de progressão na carreira	Estabilidade e segurança	Ter funções que me permitam ter autonomia e iniciativa	As minhas funções serem adequadas à minha formação
1: Nada Relevante	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	2
2: Pouco Relevante	0	3	1	2	3	4	7	1	0	1	2
3: Indiferente	1	1	10	22	19	19	37	7	6	12	13
4: Relevante	36	56	61	55	42	52	46	42	39	59	51
5: Muito Relevante	64	40	28	21	36	25	11	51	56	29	33
Total	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

De seguida, dividiu-se a amostra entre os indivíduos que trabalham/já trabalharam remotamente (42,57%) e os que nunca o fizeram (57,43%).

Assim, à subamostra que trabalha e/ou já trabalhou remotamente foi pedido que comparasse o trabalho remoto com o trabalho presencial. Conforme se pode observar na Tabela 25, a maioria deste grupo concordou que o trabalho remoto lhes permitia ter mais autonomia (81,4%) e tempo livre (88,37%), permitindo-lhes poupar maiores quantias (90,7%) (muito graças à diminuição das despesas de deslocação). Simultaneamente, consideram conseguir ter uma melhor gestão dos problemas

(55,81% quanto a problemas profissionais e 97,62% relativamente a problemas pessoais) e um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (100%). De igual modo, discordam que o trabalho remoto faz com que percam acesso a oportunidades de aprendizagem e/ou formação (60,47%), que as suas relações com colegas e superiores sejam negativamente influenciadas (51,16% e 62,79%, respetivamente) e que as perspetivas de carreira (60,47%) e a conexão com a empresa e os seus valores sejam prejudicadas (51,16%).

Tabela 25: Comparação do trabalho remoto com o presencial

	O trabalho remoto fez com que										
	Tenha mais autonomia	Tenha mais tempo livre	Consiga poupar uma maior quantia de dinheiro	Consiga gerir de melhor forma problemas associados ao trabalho	Consiga gerir de melhor forma problemas associados à vida pessoal	Melhore o seu equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional	Perca acesso a oportunidades de aprendizagem/formação	As relações com os seus colegas sejam negativamente afetadas	As relações com os seus superiores sejam negativamente afetadas	As suas perspetivas de carreira sejam negativamente influenciadas	Sinta menos conexão com a empresa e os seus valores
1: Discordo Totalmente	0	0	0	0	0	0	11	7	7	8	6
2: Discordo	2	1	0	6	1	0	15	15	20	18	16
3: Neutro	6	4	4	13	0	0	6	8	4	9	10
4: Concorde	18	10	15	12	14	9	7	10	12	8	9
5: Concorde Totalmente	17	28	24	12	28	34	4	3	0	0	2
Total	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

Por outro lado, aos participantes que nunca trabalharam remotamente foi pedido que identificassem, entre as opções dadas, quais as 3 principais vantagens e desvantagens de trabalhar remotamente. Assim, apontaram como principais vantagens a melhoria do equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional (63,79%), a diminuição do tempo de deslocação (55,17%) e a redução das despesas pessoais associadas ao trabalho presencial (ex: deslocações, refeições, etc.) (51,72%) (Tabela 26). Tinham, ainda, a oportunidade de escrever alguma vantagem/desvantagem que não estivesse descrita nas opções. Nas vantagens foram referidos pontos como a oportunidade de passar mais tempo com os filhos, a possibilidade de trabalhar em locais diferentes (cafés, por exemplo), a capacidade de conciliar melhor áreas profissionais com as recreativas ou de lazer e, por fim, a melhoria da sanidade mental já que, trabalhando presencialmente, há um maior desleixe na hora de saída, comprometendo uma maior quantidade de tempo útil do dia.

Tabela 26: Vantagens de trabalhar remotamente

	Vantagens										
	Permitir uma maior produtividade	Permitir uma maior autonomia	Aumentar a qualidade do trabalho realizado	Melhorar as relações entre colegas de trabalho	Melhorar as relações com superiores hierárquicos	Melhorar o equilíbrio com a vida pessoal	Sentir menos stress associado ao trabalho	Ter mais tempo livre	Diminuir o tempo de deslocação	Conseguir reduzir as despesas pessoais associadas ao trabalho (deslocação, refeições, etc.)	As tarefas tornam-se mais desafiantes
Contagem	8	21	3	0	0	37	14	29	32	30	0
Percentagem	13,79%	36,21%	5,17%	0,00%	0,00%	63,79%	24,14%	50,00%	55,17%	51,72%	0,00%

No entanto, definiram com principais desvantagens a falta de interações informais com os colegas (47%), a perda de oportunidades de colaboração/discussão com a sua equipa (63,79%) e o aumento do número de potenciais distrações (58,62%) (Tabela 27). Por outro lado, além das opções

disponibilizadas no questionário, mencionou-se o desleixe na apresentação e cuidado pessoal (trabalhar o dia todo de pijama, por exemplo) e o facto de ser necessária muita autodisciplina para se ser bem-sucedido.

Tabela 27: Desvantagens de trabalhar remotamente

	Desvantagens							
	Aumentar o número de potenciais interrupções	Sentir falta de interações informais com os colegas	Perder oportunidade de discussão/colaboração com a equipa	Influências negativas nas perspetivas de carreira	Sentir menos conexão com a empresa e os seus valores	Criar situações de conflito entre a vida pessoal e a profissional	Aumentar as despesas domésticas	Ter de investir num espaço de trabalho adequado
Contagem	34	47	37	2	23	11	6	14
Percentagem	58,62%	81,03%	63,79%	3,45%	39,66%	18,97%	10,34%	24,14%

Deste modo, podemos ver que ambos os grupos concordam quanto às principais vantagens deste regime (nomeadamente o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, diminuição do tempo de deslocação e despesas). Nas desvantagens apenas se verificam discordâncias quanto ao suposto aumento do número de interrupções, sendo esta perceção unicamente sentida por quem nunca trabalhou remotamente.

Para perceber melhor qual a preferência dos participantes relativamente ao seu regime de trabalho ideal, foi-lhes pedido para escolherem qual a percentagem de trabalho remoto que prefeririam ter (mantendo-se as suas funções e remuneração constantes). As respostas foram dadas numa escala de 0 a 100, onde 0 correspondia a um regime 0% remoto (100% presencial) e 100 a 100% remoto (0% presencial). A média das respostas foi 55% remoto, correspondendo a um regime híbrido, registando-se um desvio-padrão de 22,54%. Note-se, ainda, que o primeiro quartil corresponde a 40% e o terceiro quartil a 70%, registando-se, por isso, uma variação interquartil de 30%. Por fim, as percentagens de trabalho remoto mais escolhidas encontram-se no intervalo entre os 40% e os 60% remoto (36,63%), enquanto a menos escolhida recai sobre o regime 100% presencial (0,99%) (Tabela 28).

Tabela 28: Escolhas da percentagem de trabalho remoto

Percentagem de Trabalho Remoto Escolhida		
Percentagem de Trabalho Remoto	Frequência Absoluta	Percentagem
0	1	0,99%
1%-20%	8	7,92%
21%-40%	23	22,77%
41%-60%	37	36,63%
61%-80%	19	18,81%
81%-99%	5	4,95%
100%	8	7,92%
Total	101	100%

Dos fatores demográficos explorados neste estudo, usei para estudar correlações a idade, o género, o facto de terem filhos ou não, o tempo médio de deslocação entre residência e o trabalho, os anos de experiência profissional, o intervalo médio de rendimentos, a situação profissional³ e o facto de os participantes já terem, ou não, trabalhado. Assim, como pelo menos a idade não seguia uma distribuição normal (testado pelo teste do histograma), usei o teste de Spearman nas análises seguintes.

Destas variáveis, a idade e os anos de experiência profissional são estatisticamente significativas na escolha da percentagem de trabalho remoto dos participantes. Conforme se pode observar na Tabela 29, a idade e os anos de experiência profissional têm uma correlação positiva com a percentagem escolhida (com os coeficientes de correlação 0,243, estatisticamente significativo a 5%, e 0,17, estatisticamente significativo a 10%, respetivamente). Ou seja, os indivíduos com maiores idades são os que escolhem maiores percentagens de trabalho remoto.

Tabela 29: Correlação entre variáveis demográficas e a percentagem de trabalho remoto escolhida

		Qual é o seu género?	Qual é a sua idade?	Tem filhos?	Qual é o seu tempo médio de deslocação?	Quantos anos de experiência profissional tem?	Qual é o seu intervalo de rendimentos brutos mensais?	Trabalha ou já trabalhou remotamente?
Percentagem de Trabalho Remoto Escolhida	Correlação de Spearman	-0,161	0,243**	0,058	-0,049	0,17*	0,146	-0,124
	Sig. (2 extremidades)	0,108	0,014	0,564	0,623	0,09	0,146	0,215
	N	101	101	101	101	101	101	101

Níveis de significância estatística: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

4.3. Valor

A análise do valor dado pelos indivíduos ao teletrabalho foi dividida em duas partes do questionário. Na primeira parte, procurei perceber a remuneração mínima que estes estariam dispostos a receber por uma transição de um regime 100% presencial para um regime híbrido, mantendo-se contantes a sua função e a sua carga horária. A segunda parte era constituída por três pergunta, onde foram apresentadas três propostas de trabalho aos participantes com a mesma função e carga horária. No entanto, nestas seria alterada a remuneração e o regime de trabalho (100% remoto, 100% presencial ou híbrido). Assim, tentaria perceber se o fator que mais pesaria na sua escolha seria a maior remuneração ou o regime de trabalho.

³ Para a elaboração destes testes, a variável foi codificada como 0: o participante não trabalha (estudante, reformado, desempregado) e 1: o participante trabalha (trabalhador por conta de outrem, trabalhador independente).

Tabela 30: Valor do trabalho remoto

Pergunta	Escala de Resposta
Presuma que a função que desempenha atualmente pode ser realizada remotamente, correspondendo a um horário semanal de 40 horas (8 horas por dia, 5 dias por semana). O seu salário atual bruto é 1.500€ se trabalhar num regime totalmente presencial. Considere que lhe é dada a opção de trabalhar remotamente 2 a 3 dias por semana. Qual o salário mais baixo que estaria disposto a receber para aceitar essa alteração de regime?	Escala onde escolhiam entre 0€ e 3000€

Tabela 31: Comparação do valor do trabalho remoto, 1º Cenário

1º Cenário			
	Oferta A	Oferta B	Oferta C
Trabalho Remoto	Regime 100% presencial	Regime híbrido (2 a 3 dias remoto)	Regime 100% remoto
Salário	1700	1500	1300

Tabela 32: Comparação do valor do trabalho remoto, 2º Cenário

2º Cenário			
	Oferta A	Oferta B	Oferta C
Trabalho Remoto	Regime híbrido (2 a 3 dias remoto)	Regime 100% remoto	Regime 100% presencial
Salário	1700	1500	1300

Tabela 33: Comparação do valor do trabalho remoto, 3º Cenário

3º Cenário			
	Oferta A	Oferta B	Oferta C
Trabalho Remoto	Regime 100% remoto	Regime 100% presencial	Regime híbrido (2 a 3 dias remoto)
Salário	1700	1500	1300

4.3.1. Valor do regime híbrido

O valor dado pelos participantes do inquérito ao teletrabalho foi, inicialmente, avaliado através da pergunta “Presuma que a função que desempenha atualmente pode ser realizada remotamente, correspondendo a um horário semanal de 40 horas (8 horas por dia, 5 dias por semana). O seu salário atual bruto é 1.500€ se trabalhar num regime totalmente presencial. Considere que lhe é dada a opção de trabalhar remotamente 2 a 3 dias por semana. Qual o salário mais baixo que estaria disposto a receber para aceitar essa alteração de regime?”. Assim, deviam indicar numa escala entre 0€ e 3000€ o valor que achassem mais adequado.

Os valores mais escolhidos seriam, então, entre os 1200€ e os 1499€ (51,49%) e os 1500€, valor onde não sacrificariam nenhuma parte da remuneração por esta transição (19,8%). Assim sendo, a maioria

da amostra, estaria disposta a sacrificar uma parte da sua remuneração para poder transitar de um regime 100% presencial para um regime híbrido. (Nota: para simplificar a contagem dos valores escolhidos pelos inquiridos, agrupei as respostas por intervalos de valores, conforme se vê na tabela 34).

Tabela 34: Salário escolhido para transição de regime 100% presencial para híbrido

Salário Mínimo para Trabalhar Remotamente		
Valor mínimo	Frequência Absoluta	Percentagem
Menos de 1000€	1	0,99%
Entre 1001€ e 1200€	5	4,95%
Entre 1200€ e 1499€	52	51,49%
1 500 €	20	19,80%
Entre 1501€ e 1800€	15	14,85%
Entre 1801€ e 2000€	3	2,97%
Entre 2000€ e 3000€	5	4,95%
Total	101	100%

Verificou-se um valor médio de 1476,87€ (com um desvio-padrão de 286,81€), sendo o valor mais escolhido (moda) 1500€. A mediana foi 1460€, com o primeiro quartil a corresponder a 1369€ e o terceiro a 1500€, sendo a variação interquartis igual a 131€. Por fim, o valor mínimo escolhido foi 851€ e o máximo 3000€.

Dividindo a amostra com base na pergunta “Trabalha ou já trabalhou remotamente?”, foi possível encontrar diferenças de perspetivas e, consequentemente, diferentes valores atribuídos ao trabalho remoto.

Tabela 35: Relação entre o salário escolhido e o facto de já terem, ou não, trabalhado remotamente

		Trabalha ou já trabalhou remotamente?				
Salário Mínimo para Trabalhar Remotamente	Valor mínimo	Sim	Percentagem	Não	Percentagem	Total
	Menos de 1000€	0	0,00%	1	1,72%	1
	Entre 1001€ e 1200€	2	4,65%	3	5,17%	5
	Entre 1200€ e 1499€	24	55,81%	28	48,28%	52
	1 500 €	7	16,28%	13	22,41%	20
	Entre 1501€ e 1800€	5	11,63%	10	17,24%	15
	Entre 1801€ e 2000€	2	4,65%	1	1,72%	3
	Entre 2000€ e 3000€	3	6,98%	2	3,45%	5
	Total	43	100%	58	100%	101

Assim, analisando a média dos dois grupos, podemos ver que apenas os que nunca trabalharam remotamente estariam dispostos a sacrificar uma parte da sua remuneração para aceitarem a transição de um regime 100% presencial para um regime híbrido (média de 1444,5€, com um desvio-padrão de 195,5€). Por outro lado, aqueles que já trabalharam remotamente registam um valor mínimo necessário para esta transição superior aos 1500€ que recebiam inicialmente (média de 1520,53€ com um desvio-padrão de 374,96€) (Tabela 36). Ou seja, com base nesta pergunta, o trabalho remoto

parece ser mais valioso para quem nunca trabalhou remotamente, representando um sacrifício de cerca de 55,5€.

Tabela 36: Estatísticas descritivas do salário escolhido, tendo em conta se já trabalharam remotamente ou não

		Trabalha ou já trabalhou remotamente?	
		Sim	Não
Salário Mínimo para Trabalhar Remotamente	Média	1 520,53 €	1 444,50 €
	Desvio-padrão	374,96 €	195,50 €
	Máximo	3 000 €	3 000 €
	Mínimo	1 110 €	851 €
	1º Quartil	1 368 €	1 372 €
	Mediana	1 459 €	1 477,50 €
	3º Quartil	1 504 €	1 500 €
	Moda	1 500 €	1 500 €

A partir de um teste t realizado a estas duas subamostras, podemos confirmar que esta diferença de médias não é estatisticamente significativa (conforme apresentado na Tabela 37).

Tabela 37: Teste t à diferença das médias

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t para igualdade de médias
	Z	Sig.	Bilateral p
Variâncias Não Iguais Assumidas	3,078	0,082	0,23

Ao procurar perceber se existia alguma relação entre os fatores demográficos (os mesmos utilizados para tentar explicar as percentagens de trabalho remoto escolhidas) e as respostas à pergunta anteriormente referida, verifiquei que apenas a idade o facto de terem filhos afetavam as respostas. O coeficiente da correlação é positivo em ambos os casos, conforme exposto na Tabela 38 (0,237 e 0,268, respetivamente). Assim, conclui-se que tanto os participantes mais velhos como os que já têm filhos exigem uma remuneração maior para aceitarem esta transição. Contrariamente ao verificado com a percentagem de trabalho remoto escolhida, o facto de os inquiridos já terem, ou não, trabalhado remotamente, não influenciou as suas decisões quanto ao salário mínimo para aceitarem esta transição (p-valor=0,215). Como a variável Idade não segue uma distribuição Normal (testada a partir do teste do histograma), utilizei novamente o Teste de Correlação de Spearman.

Tabela 38: Correlação entre os fatores sociodemográficos e o salário escolhido

		Qual é o seu género?	Qual é a sua idade?	Tem filhos?	Qual é o seu tempo médio de deslocação?	Quantos anos de experiência profissional tem?	Qual é o seu intervalo de rendimentos brutos mensais?	Trabalha ou já trabalhou remotamente?
Salário Mínimo para Trabalhar Remotamente	Correlação de Spearman	0,057	0,237**	0,268***	0,101	0,072	0,066	-0,124
	Sig. (2 extremidades)	0,572	0,017	0,007	0,316	0,472	0,515	0,215
	N	101	101	101	101	101	101	101

Níveis de significância estatística: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

4.3.2. Valor do teletrabalho

Após a escolha do valor mínimo aceite para transitarem de um regime 100% presencial para um regime híbrido, foi apresentada aos participantes a seguinte pergunta “Nas próximas três perguntas, ser-lhe-ão apresentadas propostas de emprego, para desempenhar a mesma função, com a mesma carga horária. Será alterado o regime em que pode trabalhar (numa das opções só pode trabalhar presencialmente, noutra só poderá trabalhar remotamente e na terceira terá a opção de um regime híbrido, onde trabalha entre 2 a 3 dias remotamente e os restantes presencialmente), bem como a sua remuneração.” Esta pergunta teve como objetivo perceber qual o fator mais valorizado pelos participantes (entre a remuneração e o regime de trabalho) (Tabela 10).

Analisando numa perspetiva mais geral das respostas aos três cenários, observou-se que a opção com a remuneração mais reduzida (1300€) era sempre a menos escolhida. Desta forma, as opções com as remunerações mais altas (1700€ e 1500€) foram as mais procuradas, independentemente do regime de trabalho que lhes estava associado (regime 100% remoto, regime híbrido onde trabalhavam 2 a 3 remotamente e os restantes presencialmente ou regime 100% presencial).

No primeiro cenário, as hipóteses eram A: regime 100% presencial com um salário de 1700€; B: regime híbrido com um salário de 1500€; C: regime 100% remoto com um salário de 1300€. Neste caso, a maioria dos inquiridos preferiu um regime híbrido comparativamente a um 100% presencial, ainda que com uma remuneração maior, escolhendo maioritariamente a opção B (61,39%) (Tabela 39).

Tabela 39: Escolhas no 1º Cenário

	1º Cenário	
	Contagem	Porcentagem
Regime 100% Presencial, 1700€	34	33,66%
Regime Híbrido, 1500€	62	61,39%
Regime 100% Remoto, 1300€	5	4,95%
Total	101	100%

O segundo cenário tinha como hipóteses A: regime híbrido com um salário de 1700€; B: regime 100% remoto com um salário de 1500€; C: regime 100% presencial com salário de 1300€. Aqui, o regime híbrido continua a ser o mais escolhido, estando, desta vez, associado à maior remuneração. Ou seja, a opção mais escolhida foi a A (86,14%) (Tabela 40).

Tabela 40: Escolhas no 2º Cenário

	2º Cenário	
	Contagem	Porcentagem
Regime Híbrido, 1700€	87	86,14%
Regime 100% Remoto, 1500€	13	12,87%
Regime 100% Presencial, 1300€	1	0,99%
Total	101	100%

Por fim, o último cenário apresentava como alternativas A: regime 100% remoto com um salário de 1700€; B: regime 100% presencial com um salário de 1500€; C: regime híbrido com um salário de 1300€. Desta vez, verificou-se uma maior preferência pelo regime 100%, associado à maior remuneração (1700€). Assim sendo, a alternativa mais escolhida foi a A (73,27%) (Tabela 41).

Tabela 41: Escolhas no 3º Cenário

	3º Cenário	
	Contagem	Porcentagem
Regime 100% Remoto, 1700€	74	73,27%
Regime 100% Presencial, 1500€	21	20,79%
Regime Híbrido, 1300€	6	5,94%
Total	101	100%

Assim sendo, verifica-se, mais uma vez, que um dos fatores mais valorizados pelos indivíduos aquando da procura por trabalho é a remuneração. Esta foi, assim, determinante nas escolhas feitas nas três perguntas anteriormente referidas. No entanto, é importante mencionar que o primeiro cenário foi o único onde a alternativa com maior remuneração não foi a mais escolhida. Neste caso, verificou-se que o regime híbrido foi mais valorizado pelos indivíduos, mesmo sendo associado a um sacrifício de 200€ na remuneração.

De seguida, procurei perceber quais os fatores sociodemográficos que influenciavam a escolha dos participantes em cada um dos cenários (mais uma vez, foi usado o Teste de Spearman, já que pelo teste do histograma se verificou que a variável Idade não seguia uma distribuição Normal).

Assim, no primeiro cenário, e conforme apresentado na Tabela 42, podemos ver que tanto a idade como os anos de experiência profissional têm impacto nas decisões tomadas (p-valor= 0,018 e p-valor=0,019 respetivamente). Como ambas têm um coeficiente de correlação positivo (0,234 em

ambos os casos), podemos afirmar que quanto maior a idade e/ou os anos de experiência, menor a probabilidade de escolherem um regime 100% remoto.

Tabela 42: Correlação entre os fatores sociodemográficos e as escolhas no 1º Cenário

		Qual é o seu gênero?	Qual é a sua idade?	Tem filhos?	Qual é o seu tempo médio de deslocação?	Quantos anos de experiência profissional tem?	Qual é o seu intervalo de rendimentos brutos mensais?	Trabalha ou já trabalhou remotamente?	Qual é a sua situação profissional?
1º Cenário	Correlação de Spearman	-0,3	0,234**	0,136	0,053	0,234**	0,128	0,03	0,095
	Sig. (2 extremidades)	0,767	0,018	0,175	0,6	0,019	0,201	0,765	0,343
	N	101	101	101	101	101	101	101	101

Níveis de significância estatística: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

No segundo cenário, manteve-se a influência da idade e dos anos de experiência profissional, tendo, agora, também o intervalo de rendimentos e a situação profissional registado peso nas decisões dos inquiridos (p-valor=0,007, p-valor<0,001, p-valor=0,003 e p-valor=0,028, respetivamente). Conforme o disposto na Tabela 43, ambos têm uma correlação positiva com as escolhas, ou seja, neste caso, aumentando a idade, os anos de experiência e/ou os rendimentos, menor a chance de escolherem um regime híbrido, ainda que este estivesse associado a uma maior remuneração. Por outro lado, o facto de os participantes estarem a trabalhar à data da participação também os levou a optar mais pelo regime 100% remoto.

Tabela 43: Correlação entre os fatores sociodemográficos e as escolhas no 2º Cenário

		Qual é o seu gênero?	Qual é a sua idade?	Tem filhos?	Qual é o seu tempo médio de deslocação?	Quantos anos de experiência profissional tem?	Qual é o seu intervalo de rendimentos brutos mensais?	Trabalha ou já trabalhou remotamente?	Qual é a sua situação profissional?
2º Cenário	Correlação de Spearman	-0,073	0,265***	0,129	0,016	0,381***	0,292***	0,064	0,219**
	Sig. (2 extremidades)	0,264	0,007	0,197	0,877	<0,001	0,003	0,523	0,028
	N	101	101	101	101	101	101	101	101

Níveis de significância estatística: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Por fim, no terceiro cenário observou-se que os anos de experiência profissional, o intervalo de rendimentos e a situação profissional influenciavam as escolhas tomadas (p-valor=0,012, p-valor=0,029 e p-valor=0,052, respetivamente). Neste caso, podemos observar pela Tabela 44 que todos os fatores apresentam um coeficiente de correlação negativo (-0,25, -0,217 e -0,195, respetivamente), ou seja, quanto mais anos de experiência e/ou quanto maior for o rendimento dos participantes, maior a probabilidade de escolherem a opção associada ao regime 100% remoto. Por outro lado, também o facto de os participantes não estarem a trabalhar influenciou os mesmos a optarem pela opção com um regime 100% remoto.

Tabela 44: Correlação entre os fatores sociodemográficos e as escolhas no 3º Cenário

		Qual é o seu género?	Qual é a sua idade?	Tem filhos?	Qual é o seu tempo médio de deslocação?	Quantos anos de experiência profissional tem?	Qual é o seu intervalo de rendimentos brutos mensais?	Trabalha ou já trabalhou remotamente?	Qual é a sua situação profissional?
3º Cenário	Correlação de Spearman	-0,112	-0,162	-0,058	0,005	-0,25	-0,217	0,057	-0,195
	Sig. (2 extremidades)	0,264	0,105	0,565	0,963	0,012	0,029	0,572	0,052
	N	101	101	101	101	101	101	101	101

Níveis de significância estatística: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

4.4. Relação entre Preferências e Valor do Teletrabalho

Em jeito de conclusão da análise às respostas do meu questionário, procurei perceber se algum dos fatores sociodemográficos estudados (idade, género, intervalo de rendimentos, situação profissional, anos de experiência profissional, tempo médio de deslocação, o facto de terem filhos ou não e o facto de já terem trabalhado remotamente ou não) conseguia prever a resposta dos inquiridos quanto à percentagem de trabalho remoto que preferiam trabalhar, bem como quanto ao valor mínimo de salário para aceitarem a transição de um regime 100% presencial para um regime híbrido.

A partir da regressão linear múltipla, percebi que apenas o género é estatisticamente significativo a explicar o salário mínimo necessário para os indivíduos aceitarem a transição de regime de trabalho. Por outro lado, não foi encontrada nenhuma outra variável que fosse estatisticamente significativa a explicar a percentagem de trabalho remoto escolhida.

4.4.1. Regressão Linear Múltipla

Para a Regressão Linear Múltipla (usado o método dos mínimos quadrados ou OLS- “*ordinary least squares*”), foi criado um modelo onde se assumiu como variável dependente o valor mínimo escolhido pelos participantes e como variáveis independentes as variáveis sociodemográficas recolhidas. O modelo tem como objetivo medir a variabilidade do salário mínimo exigido pelos indivíduos para aceitarem a transição em função das suas características sociodemográficas.

Assim, após a análise do Modelo 1, fui retirando as variáveis que não fossem estatisticamente significativas para o modelo (ou seja, com um p-valor>0,05). As mesmas eram escolhidas para serem excluídas conforme o valor absoluto do seu coeficiente, sendo retiradas aquelas que apresentassem maior valor. Conforme podemos ver na Tabela 45, a única variável que se manteve estatisticamente significativa ao longo de todos os modelos foi o género.

Tabela 45: Regressão entre salário mínimo escolhido para trabalhar remotamente e fatores sociodemográficos

Variáveis Explicativas	Codificação	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6	Modelo 7	Modelo 8
Género	0: Feminino; 1: Masculino	0,017**	0,022**	0,026**	0,023**	0,022**	0,027**	0,046**	0,031**
Intervalo de Rendimentos	1: Não tenho rendimentos mensais; 2: Menos de 820€; 3: 821€ a 1000€; 4: 1001€ a 5000€; 5: 5001€ a 10000€; 6: Mais de 10001€	0,145	0,202	0,213	0,627	0,675	0,946	0,66	-
Tempo Médio de Deslocação de quem trabalha	0: Trabalho 100% a partir de casa; 1: Menos de 15 minutos; 2: Entre 15 a 30 minutos; 3: Entre 31 a 45 minutos; 4: Entre 46 minutos a 1 hora; 5: Entre 1 e 2 horas; 6: Mais de 2 horas	0,966	0,779	0,75	0,731	0,817	0,904	-	-
Idade	(1: Menos de 18 anos; 2: 18-24 anos; 3: 25-31 anos; 4: 32-38 anos; 5: 39-45 anos; 6: 46-52 anos; 7: 53-59 anos; 8: 60-64 anos; 9: Mais de 65 anos)	0,885	0,964	0,583	0,467	0,447	-	-	-
Trabalha ou já trabalhou remotamente?	(0: Não; 1: Sim)	0,603	0,662	0,656	0,639	-	-	-	-
Anos de Experiência Profissional	1: Não tenho experiência profissional; 2: Menos de 2 anos; 3: Entre 2 a 5 anos; 3: Entre 5 a 10 anos; 4: Mais de 10 anos	0,215	0,14	0,144	-	-	-	-	-
Tem filhos?	0: Não; 1: Sim	0,68	0,476	-	-	-	-	-	-
Situação Profissional	0: Não trabalho; 1: Trabalho	0,456	-	-	-	-	-	-	-

Níveis de significância estatística: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabela 46: Coeficientes usados no Modelo

Coeficientes								
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes Padronizados	t	Sig	Estatísticas de Colinearidade	
		Beta	Erro	Beta			Tolerância	VIF
1	(Constante)	1443,551	31,876		45,287	<0,001		
	Género	146,318	66,797	0,215	2,191	0,031	1	1

Níveis de significância estatística: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Assim sendo, o Modelo seria escrito como, em média:

Salário Mínimo Para Trabalhar Remotamente=1443,55€+146,32€*Género

Ou seja, em média, o facto de o respondente ser homem, faz com que o salário mínimo exigido por este seja 146,32€ superior, quando comparado com o exigido pelas mulheres. Ou seja, as mulheres atribuem mais valor ao trabalho remoto pois estão dispostas a sacrificar mais salário, comparativamente com os homens, para ter essa possibilidade.

5. Conclusão

As preocupações sociais, juntamente com os valores éticos seguidos pelas empresas, têm vindo a ganhar um peso cada vez maior nas sociedades. Deste modo, em 2015, na Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, definiu-se a Agenda 2030 com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com 169 alvos estabelecidos. Um desses objetivos é o Objetivo 8: Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo, bem como o trabalho digno para todos. Assim sendo, a ONU explicita a necessidade de alcançar níveis mais altos de produtividade económica pela diversificação, atualização tecnológica e inovação, sem descurar o emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos (Business Council for Sustainable Development Portugal, 2022).

Assim sendo, torna-se cada vez mais pertinente a presente investigação, cujo objetivo é perceber qual o valor e as preferências dos trabalhadores relativamente ao teletrabalho, respondendo, então, às questões inicialmente levantadas: “Quais as preferências dos trabalhadores em relação ao trabalho remoto?” e “Qual é o valor do trabalho remoto para os trabalhadores?”.

A análise dos dados obtidos a partir do questionário, permitiu-me perceber quais os fatores mais atrativos para os indivíduos aquando da procura por trabalho, sendo eles a remuneração, a possibilidade de progressão na carreira e a estabilidade e segurança proporcionadas pela posição.

As principais vantagens do trabalho remoto são percecionadas de igual modo tanto pelos indivíduos que já trabalharam remotamente, como pelos que nunca trabalharam, nomeadamente o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a diminuição do tempo de deslocação bem como de despesas. No entanto, no que toca a desvantagens, aqueles que nunca trabalharam remotamente acreditam que o teletrabalho vai aumentar o número de interrupções. No entanto, este aumento não é percecionado pelo outro grupo.

O presente estudo permitiu-me concluir que a percentagem de teletrabalho escolhido pelos trabalhadores é influenciada pela idade dos mesmos, ou seja, os indivíduos mais velhos são aqueles que escolhem as maiores percentagens de trabalho remoto.

Por outro lado, e analisando agora que o valor que o trabalho remoto tem para os trabalhadores, verifiquei que a maioria dos indivíduos estariam dispostos a abdicar de parte da sua remuneração, de forma a poderem transitar de um regime 100% presencial para um regime híbrido. Pude verificar, ainda, que o facto de os indivíduos nunca terem trabalhado remotamente, faz com que estes estejam

dispostos a sacrificar uma maior parte do seu salário, quando comparados com os que já trabalharam. No entanto, também a idade e o facto de terem filhos influencia as respostas dos mesmos, sendo que tanto os que têm filhos, como os mais velhos, exigem uma maior remuneração para aceitarem esta transição.

Por fim, este estudo mostrou que o género dos indivíduos é estatisticamente significativo a explicar o salário mínimo que estes exigem receber para aceitarem a transição de um regime 100% presencial para um híbrido.

Uma das limitações do estudo corresponde ao facto de ter sido utilizada uma amostra por conveniência, que não permite tirar conclusões para o mercado de trabalho português. Junta-se a isto uma participação maioritariamente jovem, estudante e que ainda não ingressou no mesmo. No entanto, permite-nos ter uma perspetiva complementar das restantes investigações relacionadas com este tema, dando-nos a entender a forma como o teletrabalho é percecionado por aqueles que futuramente marcarão presença nas empresas nacionais e internacionais. Simultaneamente, e graças à diversidade da amostra, podemos ver as perceções que os atuais trabalhadores têm quanto ao impacto do teletrabalho no seu bem-estar e na produtividade a eles inerente.

Sendo o trabalho remoto uma possibilidade que tem ganho importância recentemente, acredito que futuramente será possível ter perceções mais completas dos seus impactos, nomeadamente com vários líderes de empresas e administrações a querer voltar a impor regimes 100% presenciais aos seus trabalhadores.

Referências

- Aksoy, C. G., Maria Barrero, J., Bloom, N., Davis, S. J., Dolls, M., & Zarate, P. (2023). *Time Savings When Working from Home*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3386/w30866>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Asfaw, A. (2022). Racial and Ethnic Disparities in Teleworking Due to the COVID-19 Pandemic in the United States: A Mediation Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph19084680>
- Asmussen, K. E., Mondal, A., & Bhat, C. R. (2024). The interplay between teleworking choice and commute distance. *Transportation Research Part C: Emerging Technologies*, 165. <https://doi.org/10.1016/j.trc.2024.104690>
- Astorquiza-Bustos, B. A., & Quintero-Peña, J. W. (2023). Who can work from home? A remote working index for an emerging economy. *Telecommunications Policy*, 47(10). <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2023.102669>
- Battisti, E., Alfiero, S., & Leonidou, E. (2022). Remote working and digital transformation during the COVID-19 pandemic: Economic–financial impacts and psychological drivers for employees. *Journal of Business Research*, 150, 38–50. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.06.010>
- Bell, J. (2005). *Doing your research Project* (Open University Press, Ed.).
- Beňo, M., Kříž, J., & Cagáňová, D. (2024). A Perspective on E-workers' Preferences and Experiences: A Case Study. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 13(2), 1. <https://doi.org/10.36941/ajis-2024-0031>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2013). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 13. <https://doi.org/https://doi.org/10.3386/w18871>
- Business Council for Sustainable Development Portugal. (2022). *Objetivo 8: Promover o crescimento Económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos*. <https://ods.pt/objectivos/8-trabalho-e-crescimento-economico/>
- Bussin, M. H. R., Brigman, N., & Bussin, M. (2019). Evaluation of remuneration preferences of knowledge workers. *SA Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4102/sajhrm>
- Capriglione, F., Lastra, R. M., McCornick, R., Paulus, C., Reichlin, L., & Sakuramoto, M. (2022). Issues on Financial Market Regulation, Business Development and Government's Policies on Globalization. *Law and Economics Yearly Review*, 11. <https://www.laweconomicsyearlyreview.org.uk>
- Caulfield, B., & Charly, A. (2022). Examining the potential environmental and travel time saved benefits of remote working hubs. *Transport Policy*, 127, 139–147. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2022.08.017>
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis, D. (2022). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. *Journal of Business Research*, 139, 1501–1512. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.069>
- Chen, Y., Cortes, P., Kosar, G., Pan, J., & Zafar, B. (2023). The Impact of COVID-19 on Workers' Expectations and Preferences for Remote Work. *AEA Papers and Proceedings*, 113, 556–561. <https://doi.org/10.1257/pandp.20231090>

- Chmeis, S. T. J., & Zeine, H. M. (2024). The Effect of Remote Work on Employee Performance. *Asian Business Research*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.20849/abr.v9i1.1424>
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), 655–683. <https://doi.org/10.1002/smj.3251>
- Coutinho, C. P. (2013). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. Almedina.
- de Vos, D., Meijers, E., & van Ham, M. (2018). Working from home and the willingness to accept a longer commute. *Annals of Regional Science*, 61(2), 375–398. <https://doi.org/10.1007/s00168-018-0873-6>
- Dua, A., Ellingrud, K., Kirschner, P., Kwok, A., Luby, R., Palter, R., & Pemberton, S. (2022). *Americans are embracing flexible work—and they want more of it*. <https://www.mckinsey.com/industries/real-estate/our-insights/americans-are-embracing-flexible-work-and-they-want-more-of-it#/>
- European Institute for Gender Equality. (2019). *Gender Equality Index 2019: Work-life balance*. https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2019-report/flexible-working-arrangements?language_content_entity=en
- George, T. J., Atwater, L. E., Maneethai, D., & Madera, J. M. (2022). Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from COVID-19. *Organizational Dynamics*, 51(2). <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2021.100869>
- Haan, K. (2023, June 12). *Top Remote Work Statistics And Trends*. https://www.forbes.com/advisor/business/remote-work-statistics/#sources_section
- Harvard Business School. (2021, March 25). *HBS Online Survey Shows Most Professionals Have Excelled While Working from Home*. <https://online.hbs.edu/blog/post/future-of-work-from-home>
- He, H., Neumark, D., & Weng, Q. (2019). *Do Workers Value Flexible Jobs? A Field Experiment*. <https://www.socialscisearch.org/trials/2645>
- Henriette, E., Feki, M., & Boughzala, I. (2015). The Shape of Digital Transformation: A Systematic Literature Review. *MCIS 2015 Proceedings*, 10. <http://aisel.aisnet.org/mcis2015><http://aisel.aisnet.org/mcis2015/10>
- logansen, X., Malik, J. K., Lee, Y., & Circella, G. (2024). Change in work arrangement during the COVID-19 pandemic: A large shift to remote and hybrid work. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 25. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2023.100969>
- Jones, K. (2017, February 15). *The Most Desirable Employee Benefits*. <https://hbr.org/2017/02/the-most-desirable-employee-benefits>
- Kowalski, G., & Ślebarska, K. (2022). Remote Working and Work Effectiveness: A Leader Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22). <https://doi.org/10.3390/ijerph192215326>
- KPMG. (2024, September). *KPMG 2024 CEO Outlook- UK*. https://kpmg.com/uk/en/home/insights/2022/09/kpmg-ceo-outlook-uk.html?utm_source=substack&utm_medium=email
- Lara-Pulido, J. A., & Martinez-Cruz, A. L. (2023). Stated benefits of teleworking in Mexico City: a discrete choice experiment on office workers. *Transportation*, 50(5), 1743–1807. <https://doi.org/10.1007/s11116-022-10293-w>
- Lewandowski, P., Lipowska, K., & Smoter, M. (2022). *Working from Home during a Pandemic-A Discrete Choice Experiment in Poland*. <https://ssrn.com/abstract=4114827>

- Lewandowski, P., Lipowska, K., & Smoter, M. (2023). *Mismatch in Preferences for Working from Home-Evidence from Discrete Choice Experiments with Workers and Employers*. www.iza.org
- Llave, O. V., Hurley, J., Peruffo, E., Rodríguez Contreras, R., Adascalitei, D., Botey Gaude, L., Staffa, E., & Vacas Soriano Research manager, C. (2023). *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*. <https://doi.org/10.2806/956428>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- López-Igual, P., & Rodríguez-Modroño, P. (2020). Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe. *Economic and Business Aspects of Sustainability*, 12(21), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su12218797>
- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., & Robinson, O. (2021, February 22). *O futuro do trabalho pós-COVID-19*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19/pt-BR>
- Ma, L., Liu, Y., Sun, X., & Ye, R. (2024). Impact of commuting time on self-reported work productivity: A quasi-longitudinal examination. *Travel Behaviour and Society*, 37. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2024.100837>
- Maestas, N., Mullen, K. J., Till, D. P., Jeffrey, W., Wenger, B., Coile, C., Hirsch, B., Hurd, M., Katz, L., Pencavel, J., Prinz, D., Slavov, S., St, P., Amour, B., Willis, J., Powell, D., & Wenger, J. B. (2018). *The Value of Working Conditions in the United States and Implications for Structure of Wages*. <http://www.nber.org/papers/w25204.ack>
- Manpower Group. (2019). *Closing the Skills Gap: What Workers Want*.
- Microsoft. (2021, March 22). *The Next Great Disruption Is Hybrid Work—Are We Ready?* <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>
- Monteiro, N. P., Straume, O. R., & Valente, M. (2021). When does remote electronic access (not) boost productivity? Longitudinal evidence from Portugal. *Information Economics and Policy*, 56. <https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2021.100923>
- Mouratidis, K., & Papagiannakis, A. (2021). COVID-19, internet, and mobility: The rise of telework, telehealth, e-learning, and e-shopping. *Sustainable Cities and Society*, 74. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2021.103182>
- Ng, P. M. L., Lit, K. K., & Cheung, C. T. Y. (2022). Remote work as a new normal? The technology-organization-environment (TOE) context. *Technology in Society*, 70. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102022>
- Ozimek, A. (2020). *The Future of Remote Work*. <https://ssrn.com/abstract=3638597>
- Partington, R. (2024). The great divide: are office workers more productive than those at home? *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/business/2024/sep/19/office-workers-working-from-home-amazon>
- Patil, S., T, N., Narasuraman, J., & Kumar, P. A. (2024). *The Impact of Remot Work on Work-Life Balance and Employee Productivity*. <https://www.researchgate.net/publication/378302969>
- Pattnaik, L., & Jena, L. K. (2020). Mindfulness, remote engagement and employee morale: conceptual analysis to address the “new normal.” *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4), 873–890. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2267>
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L., & Crouter, A. C. (2004). Work and family in the 1990s. In *Journal of Marriage and Family* (Vol. 62, Issue 4, pp. 981–998). National Council on Family Relations. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00981.x>

- PwC. (2021). *It's time to reimagine where and how work will get done: PwC's US Remote Work Survey*. <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-transformation/library/covid-19-us-remote-work-survey.html>
- Ribeiro, A. I. (2024). Jovens preferem progressão na carreira a melhores salários — mas o dinheiro continua a ser o que os faz emigrar. *Público*. <https://www.publico.pt/2024/10/05/p3/noticia/jovens-preferem-progressao-carreira-melhores-salarios-dinheiro-continua-faz-emigrar-2106404>
- Song, Y., & Gao, J. (2020). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2649–2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Thevenon, O., Clarke, C., & Adema, W. (2016). *Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.31072.69125>
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2023). 37.9 percent of advanced degree holders teleworked in October 2023. *TED: The Economics Daily*. <https://www.bls.gov/opub/ted/2023/37-9-percent-of-advanced-degree-holders-teleworked-in-october-2023.htm>
- van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- Van Landeghem, B., Dohmen, T., Hole, A. R., & Künn-Nelen, A. (2024). The value of commuting time, flexibility, and job security: Evidence from current and recent jobseekers in Flanders. *Labour Economics*, 91. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102631>
- Vij, A., Souza, F. F., Barrie, H., Anilan, V., Sarmiento, S., & Washington, L. (2023). Employee preferences for working from home in Australia. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 214, 782–800. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2023.08.020>
- Virgin Media O2. (2024). *Virgin Media O2 Business' Annual Movers Index reveals delay-defying Brits ignite the Great Office Return of 2023, setting the stage for 2024*. Virgin Media O2
- Wigert, B., & Agrawal, S. (2022). Returning to the Office: The Current, Preferred and Future State of Remote Work. *Gallup*. <https://www.gallup.com/workplace/397751/returning-office-current-preferred-future-state-remote-work.aspx>
- Xiong, A., Xia, S., He, Q., Ameen, N., Yan, J., & Jones, P. (2023). When will employees accept remote working? The impact of gender and internet skills. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(3). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100402>
- Yang, D., Kelly, E. L., Kubzansky, L. D., & Berkman, L. (2023). Working from Home and Worker Well-being: New Evidence from Germany. *ILR Review*, 76(3), 504–531. <https://doi.org/10.1177/00197939221148716>
- Yang, H. (2024). The utility of remote work solutions in the post-pandemic era: Exploring the mediating effects of productivity and work flexibility. *Technology in Society*, 78. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102613>

Apêndice I: Questionário

Bloco 1: Introdução

Olá!

O meu nome é Carlos Cerqueira e sou estudante do 2º ano do Mestrado em Economia Industrial e da Empresa, na Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho.

Assim, no âmbito da minha Dissertação com o tema "Preferências e Valor do Teletrabalho" elaborei o seguinte questionário, onde todas as respostas serão usadas única e exclusivamente para a realização da minha dissertação, sendo garantindo o anonimato de todos os participantes.

Concorda com a utilização das suas respostas para o presente estudo?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Bloco 2: Parte 1: Fatores mais valorizados

1: Classifique os seguintes aspetos relativamente à sua importância quando procura um emprego, ou caso esteja empregado, os que consideraria caso mudasse atualmente (sendo 1: nada relevante; 2: pouco relevante; 3: indiferente; 4: relevante; 5: muito relevante):

	1: Nada Relevante	2: Pouco Relevante	3: Indiferente	4: Relevante	5: Muito Relevante
Remuneração	☐	☐	☐	☐	☐
Distância entre o local de trabalho e a residência	☐	☐	☐	☐	☐
Flexibilidade horária	☐	☐	☐	☐	☐
Benefícios (ex: seguros de saúde, cabazes, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
Possibilidade de trabalhar remotamente	☐	☐	☐	☐	☐
Capacidade de a função ser desafiante	☐	☐	☐	☐	☐
A minha função ter um impacto social positivo	☐	☐	☐	☐	☐
Possibilidades de progressão na carreira	☐	☐	☐	☐	☐
Estabilidade e segurança	☐	☐	☐	☐	☐
Ter funções que me permitam ter autonomia e iniciativa	☐	☐	☐	☐	☐
As minhas funções serem adequadas à minha formação	☐	☐	☐	☐	☐

2:

Trabalha ou já trabalhou remotamente?

- ☐ Sim
- ☐ Não

3: Qual o seu regime de trabalho atualmente?

- ☐ Regime 100% presencial
- ☐ Regime híbrido (trabalho parte das horas a partir do escritório e as restantes remotamente)
- ☐ Regime 100% remoto

- Outro Regime
- Não estou a trabalhar atualmente

3.1: Caso tenha respondido “Outro” na pergunta anterior, por favor especifique o seu regime

Bloco 3: Parte 2: Experiência com regimes remotos

Parte 2.1.: Com experiência em regimes remotos

4: Em comparação com o trabalho presencial, indique o quanto concorda com as seguintes afirmações numa escala entre 1 e 5 (onde 1 corresponde a "Discordo Totalmente" e 5 a "Concordo Totalmente"). O Trabalho Remoto permite que o trabalhador:

	1: Discordo Totalmente	2: Discordo	3: Neutro	4: Concordo	5: Concordo Totalmente
Se foque melhor nas suas tarefas	☐	☐	☐	☐	☐
Tenha mais autonomia	☐	☐	☐	☐	☐
Sinta que controla mais o seu trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Seja mais eficiente no desempenho das suas tarefas	☐	☐	☐	☐	☐
Melhore o seu desempenho	☐	☐	☐	☐	☐
Receba mais opiniões e recomendações dos seus supervisores	☐	☐	☐	☐	☐
Tenha mais interrupções	☐	☐	☐	☐	☐
Aumente a qualidade do seu trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Alcance mais facilmente os seus objetivos	☐	☐	☐	☐	☐

5: Comparativamente ao trabalho presencial, o trabalho remoto faz com que (indique numa escala entre 1 e 5, onde 1 corresponde a "Discordo Totalmente" e 5 a "Concordo Totalmente"):

	1: Discordo Totalmente	2: Discordo	3: Neutro	4: Concordo	5: Concordo Totalmente
Sinta falta das interações sociais/informais com os seus colegas	☐	☐	☐	☐	☐
Perca oportunidades de discussão/colaboração com os seus colegas	☐	☐	☐	☐	☐
Perca acesso a oportunidades de aprendizagem/formação	☐	☐	☐	☐	☐
As relações com os seus colegas sejam negativamente afetadas	☐	☐	☐	☐	☐
As relações com os seus superiores sejam negativamente influenciadas	☐	☐	☐	☐	☐
As suas perspetivas de carreira sejam negativamente influenciadas	☐	☐	☐	☐	☐
Sinta menos conexão com a empresa e os seus valores	☐	☐	☐	☐	☐
Se sinta mais motivado/apoiado pelos seus colegas	☐	☐	☐	☐	☐

6: Trabalhar remotamente, em comparação com o trabalho presencial, faz com que (indique numa escala entre 1 e 5, onde 1 corresponde a "Discordo Totalmente" e 5 a "Concordo Totalmente"):

	1: Discordo Totalmente	2: Discordo	3: Neutro	4: Concordo	5:Concordo Totalmente
Se sinta mais satisfeito/a com o seu trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Se sinta mais motivado/a	☐	☐	☐	☐	☐
Melhore o seu equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional	☐	☐	☐	☐	☐
Sinta menos stress associado ao trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Consiga gerir de melhor forma problemas associados ao trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Consiga gerir de melhor forma problemas associados à sua vida pessoal	☐	☐	☐	☐	☐
Tenha mais tempo livre	☐	☐	☐	☐	☐
Sinta menos cansaço associado ao trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Se sinta mais desafiado pelas suas tarefas	☐	☐	☐	☐	☐
Sinta uma maior intensidade do trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Possa fazer mais exercício físico	☐	☐	☐	☐	☐
Melhore a sua alimentação	☐	☐	☐	☐	☐

7: Quando comparado com o trabalho presencial, trabalhar remotamente faz com que (indique numa escala entre 1 e 5, onde 1 corresponde a "Discordo Totalmente" e 5 a "Concordo Totalmente"):

	1: Discordo Totalmente	2: Discordo	3: Neutro	4: Concordo	5: Concordo Totalmente
As suas despesas de deslocação reduzam	☐	☐	☐	☐	☐
As suas despesas domésticas aumentem (ex: eletricidade, água, gás, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
Tenha de investir para poder ter um espaço de trabalho adequado	☐	☐	☐	☐	☐
Consiga poupar uma maior quantia de dinheiro	☐	☐	☐	☐	☐

Parte 2.2.: Sem experiência em regimes remotos

8: Gostava de trabalhar remotamente?

- ☐ Sim
- ☐ Não

9: Já teve a oportunidade de trabalhar remotamente?

- ☐ Sim
- ☐ Não

10: A sua função permite-lhe trabalhar remotamente?

- ☐ Sim
- ☐ Não

11: Entre as seguintes afirmações, quais consideram ser as principais vantagens de trabalhar remotamente? (Escolha 3 opções)

- Permite uma maior produtividade
- Permite uma maior autonomia
- Aumentar a qualidade do trabalho realizado
- Melhorar as relações entre colegas de trabalho
- Melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional
- Sentir menos stress associado ao trabalho
- Ter mais tempo livre
- As tarefas tornam-se mais desafiantes
- Diminuir o tempo de deslocação
- Conseguir reduzir despesas pessoais associadas ao trabalho (deslocação, refeições, roupa, etc.)

12: Além dos tópicos mencionados na pergunta anterior, considera existir mais alguma vantagem relevante em trabalhar remotamente? _____

13: Entre as seguintes afirmações, quais consideram ser as principais desvantagens de trabalhar remotamente? (Escolha 3 opções)

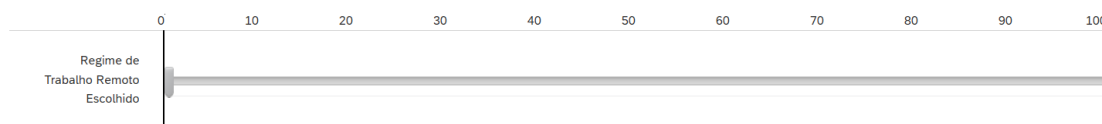
- Aumentar o número de potenciais interrupções
- Sentir falta de interações informais com os colegas
- Perder oportunidades de discussão/colaboração com a equipa
- Influências negativas nas perspetivas de carreira
- Sentir menos conexão com a empresa e os seus valores
- Criar situações de conflito entre a vida pessoal e a profissional
- Aumentar as despesas domésticas
- Ter de investir num espaço de trabalho adequado

14: Além dos tópicos mencionados na pergunta anterior, considera existir mais alguma desvantagem relevante em trabalhar remotamente? _____

Bloco 4: Parte 3: Valor e preferência do teletrabalho

15: Suponha que lhe é oferecida a hipótese de escolher o seu regime de trabalho, mantendo constantes a sua função, bem como a sua remuneração. De entre as seguintes opções, qual seria a sua escolha?

Usando a seguinte escala de 0 a 100, indique a percentagem de trabalho remoto que escolheria, sendo que 0 representa "0% remoto/ 100% presencial" e 100 representa "100% remoto/ 0% presencial".



16: Presuma que a função que desempenha atualmente pode ser realizada remotamente, correspondendo a um horário semanal de 40 horas (8 horas por dia, 5 dias por semana). O seu salário atual bruto é 1.500€ se trabalhar num regime totalmente presencial. Considere que lhe é dada a opção de trabalhar remotamente 2 a 3 dias por semana. Qual o salário mais baixo que estaria disposto a receber para aceitar essa alteração de regime?

17: Nas próximas três perguntas, ser-lhe-ão apresentadas propostas de emprego, para desempenhar a mesma função, com a mesma carga horária. Será alterado o regime em que pode trabalhar (numa das



opções só pode trabalhar presencialmente, noutra só poderá trabalhar remotamente e na terceira terá a opção de um regime híbrido, onde trabalha entre 2 a 3 dias remotamente e os restantes presencialmente), bem como a sua remuneração.

No primeiro cenário, as propostas são as seguintes:

Escolha Oferta de emprego			
	Oferta A	Oferta B	Oferta C
Trabalho Remoto	Regime 100% presencial	Regime híbrido (2 a 3 dias remoto)	Regime 100% remoto
Salário	1700	1500	1300

Apenas considerando estas três opções, escolha a Oferta que seria mais provável de aceitar?

- ☐ Opção A
- ☐ Opção B
- ☐ Opção C

18: No segundo cenário, as opções são as seguintes:

Escolha Oferta de emprego			
	Oferta A	Oferta B	Oferta C
Trabalho Remoto	Regime híbrido (2 a 3 dias remoto)	Regime 100% remoto	Regime 100% presencial
Salário	1700	1500	1300

Apenas considerando estas três opções, escolha a Oferta que seria mais provável de aceitar? (ignorando os outros cenários e o que selecionou nos mesmos)

- ☐ Opção A
- ☐ Opção B
- ☐ Opção C

19: No terceiro cenário, as opções são as seguintes:

Escolha Oferta de emprego			
	Oferta A	Oferta B	Oferta C
Trabalho Remoto	Regime 100% remoto	Regime 100% presencial	Regime híbrido (2 a 3 dias remoto)
Salário	1700	1500	1300

Apenas considerando estas três opções, escolha a Oferta que seria mais provável de aceitar? (ignorando os outros cenários e o que selecionou nos mesmos).

- ☐ Opção A
- ☐ Opção B
- ☐ Opção C

Bloco 5: Parte 4: Características demográficas

20: Qual é a sua idade?

- ☐ Menos de 18 anos
- ☐ 18 – 24 anos
- ☐ 25 – 31 anos
- ☐ 32 – 38 anos
- ☐ 39 – 45 anos
- ☐ 46 – 52 anos
- ☐ 53 – 59 anos
- ☐ 60 – 64 anos
- ☐ 65 anos ou mais

21: Qual é o seu género?

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Não binário/terceiro género
- ☐ Prefere não dizer

22: Qual é o seu grau académico? (selecione o mais alto que tiver concluído)

- ☐ 12º ano
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Pós-Graduação
- ☐ Doutoramento
- ☐ Outro

23: Qual é o seu intervalo de rendimentos brutos mensais?

- ☐ Menos de 820€
- ☐ 821€ a 1.000€
- ☐ 1.001€ a 5.000€
- ☐ 5.001€ a 10.000€
- ☐ Não tenho rendimentos mensais

24: Qual é a sua situação profissional?

- ☐ Desempregado/a
- ☐ Empregado/a por conta de outrem (full-time)
- ☐ Empregado/a por conta de outrem (part-time)
- ☐ Trabalhador/a independente
- ☐ Estudante
- ☐ Reformado/a
- ☐ Outro

25: Qual é o setor em que trabalha?

- ☐ Agricultura, Pecuária e Pesca
- ☐ Indústria e Manufatura
- ☐ Comércio e Vendas
- ☐ Tecnologias de Informação
- ☐ Saúde
- ☐ Educação
- ☐ Administração e Serviços Públicos
- ☐ Construção Civil
- ☐ Ciência, Pesquisa e Desenvolvimento
- ☐ Gestão e/ou Economia
- ☐ Direito
- ☐ Outro
- ☐ Estou desempregado
- ☐ Sou estudante

26: Quantos anos de experiência profissional tem?

- ☐ Não tenho experiência profissional
- ☐ Menos de 2 anos
- ☐ Entre 2 a 5 anos
- ☐ Entre 5 a 10 anos
- ☐ Mais de 10 anos

26.1: Dos anos de experiência que tem, quantos trabalhou e/ou teve a opção de trabalhar remotamente?

- ☐ Menos de 2 anos
- ☐ Entre 2 a 5 anos
- ☐ Entre 5 a 10 anos
- ☐ Mais de 10 anos

27: Qual é o seu estado civil?

- ☐ Solteiro/a
- ☐ Casado/a
- ☐ Viúvo/a
- ☐ Divorciado/a
- ☐ Outro

28: Tem filhos?

- ☐ Sim
- ☐ Não

28.1: Quantos filhos tem? _____

28.2: Que idade têm os seus filhos? _____

29: Qual é o tempo médio que demora a deslocar-se entre a sua habitação e o espaço físico designado para desempenhar presencialmente o seu trabalho? (viagem só de ida)

- ☐ Não trabalho
- ☐ Menos de 15 minutos
- ☐ Entre 15 a 30 minutos
- ☐ Entre 31 a 45 minutos
- ☐ Entre 46 minutos a 1 hora
- ☐ Entre 1 a 2 horas
- ☐ Mais de 2 horas
- ☐ Trabalho 100% a partir de casa

30: Caso deseje deixar algum comentário ou sugestão, pode fazê-lo aqui. _____

Apêndice II: Codificação das Variáveis

Pergunta	Codificação da Resposta
Já Trabalhou Remotamente?	0: Não; 1: Sim
Qual é o seu regime de trabalho atual?	1: Regime 100% Presencial; 2: Regime Híbrido (trabalho parte das horas a partir do escritório e as restantes remotamente); 3: Regime 100% Remoto; 4: Outro Regime; 5: Não estou a trabalhar atualmente
Gostava de trabalhar remotamente?	0: Não; 1: Sim
Já teve a oportunidade de trabalhar remotamente?	0: Não; 1: Sim
A sua função permite-lhe trabalhar remotamente?	0: Não; 1: Sim
Qual é a sua idade?	1: Menos de 18 anos; 2: 18-24 anos; 3: 25-31 anos; 4: 32-38 anos; 5: 39-45 anos; 6: 46-52 anos; 7: 53-59 anos; 8: 60-64 anos; 9: Mais de 65 anos
Qual é o seu género?	0: Feminino; 1: Masculino
Qual é o seu grau académico?	1: 12º ano; 2: Licenciatura; 3: Mestrado; 4: Pós-Graduação; 5: Doutoramento; 6: Outro
Qual é o seu intervalo de rendimentos brutos mensais?	1: Não tenho rendimentos mensais; 2: Menos de 820€; 3: 821€ a 1000€; 4: 1001€ a 5000€; 5: 5001€ a 10000€; 6: Mais de 10001€
Quantos anos de experiência profissional tem?	1: Não tenho experiência profissional; 2: Menos de 2 anos; 3: Entre 2 a 5 anos; 3: Entre 5 a 10 anos; 4: Mais de 10 anos
Dos anos de experiência que tem, quantos trabalhou e/ou teve a opção de trabalhar remotamente?	1: Menos de 2 anos; 2: Entre 2 a 5 anos; 3: Entre 5 a 10 anos; 4: Mais de 10 anos
Qual é a sua situação profissional?	0: Não trabalho; 1: Trabalho
Tem filhos?	0: Não; 1: Sim
Qual é o tempo médio que demora a deslocar-se entre a sua habitação e o espaço físico designado para desempenhar presencialmente o seu trabalho? (viagem só de ida)	0: Não trabalho; 1: Menos de 15 minutos; 2: Entre 15 a 30 minutos; 3: Entre 31 a 45 minutos; 4: Entre 46 minutos a 1 hora; 5: Entre 1 e 2 horas; 6: Mais de 2 horas; 7: Trabalho 100€ a partir de casa
1ª Cenário	1: Opção A: Regime 100% Presencial, salário 1700€; 2: Opção B: Regime Híbrido, salário 1500€; 3: Opção C: Regime 100% Remoto, salário 1300€
2º Cenário	1: Opção A: Regime Híbrido, salário 1700€; 2: Opção B: Regime 100% Remoto, salário 1500€; Opção C: Regime 100% Presencial, salário 1300€
3º Cenário	1: Opção A: Regime 100% Remoto, salário 1700€; 2: Opção B: Regime 100% Presencial, salário 1500€; 3: Opção C: Regime Híbrido, salário 1300€