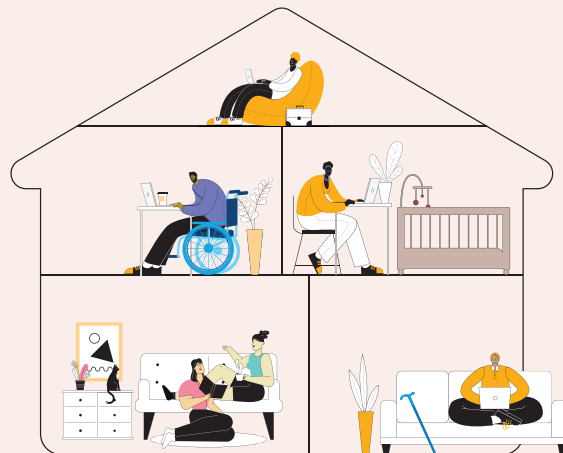


Des/igualdades de Género e Propostas para a Promoção da Igualdade na Conciliação do Teletrabalho com a Família e a Coabitação

Policy Brief | Janeiro de 2024



A pandemia causada pela COVID-19 levou a um aumento do teletrabalho a partir de casa, modalidade que veio para ficar. Previamente, apenas 6.5% das/os trabalhadores/as em Portugal realizava teletrabalho^[1]. Durante a pandemia, os números nacionais do teletrabalho rondaram os 21.6%, pico registado no 1º trimestre de 2021^[2]. No período pós-pandémico, houve um novo pico no 2º trimestre de 2022, 20.6%^[3]. Atualmente, 17.5% dos/as trabalhadores/as em Portugal estão em regime de teletrabalho^[4]. Apesar do ligeiro decréscimo percentual, os/as profissionais continuam a preferir trabalhar a partir de casa^{[5][6]}.

Os estudos são unânimes em identificar que o impacto do teletrabalho não é neutro em termos de género^{[7][8][9]}. Pode contribuir para melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, proporcionando mais independência, autonomia e flexibilidade. Contudo, como aconteceu durante a crise da COVID-19^{[7][8][10]}, pode também perpetuar os papéis tradicionais de género em casa e nas conciliações familiares, reforçando maiores responsabilidades para as mulheres a esses níveis^{[8][10]}.

O objetivo deste *policy brief* é contribuir para a promoção da igualdade de género no âmbito do teletrabalho a partir de casa, tendo em conta a conciliação familiar e coabitacional. Aqui apresentamos propostas de melhoria das práticas organizacionais, do enquadramento jurídico e de políticas públicas do Estado Português, assim como das ações dos parceiros sociais.

O **teletrabalho** é uma modalidade de trabalho, num contexto de subordinação jurídica, em que o/a trabalhador/a não se encontra, pelo menos durante a maior parte do tempo, a prestar funções nas instalações da organização e utiliza tecnologias de informação e comunicação para exercer as suas tarefas e funções. Pode ocorrer no domicílio do/a trabalhador/a, em centros ou escritórios partilhados, numa modalidade móvel ou transfronteiriça, e pode acontecer a tempo inteiro ou parcial^{[5][10][11]}.

O **teletrabalho híbrido** é uma dinâmica na qual a/o trabalhadora/o alterna dias de trabalho nas instalações da empresa e outros na modalidade de trabalho à distância^[5].

Neste projeto, reportamo-nos **ao teletrabalho por conta de outrem** (híbrido ou total) **a partir de casa**.

ESTADO DA ARTE

O teletrabalho integrou o Código do Trabalho Português em 2003, tendo sido também previsto aquando da aprovação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, em 2014, com regulamentações que procuravam equiparar as condições de trabalho à distância e na empresa^[12]. Contudo, estudos recentes mostram as diferenças nas condições de trabalho de ambas as modalidades que se tornaram mais acentuadas especialmente durante a pandemia e no que diz respeito ao tempo de trabalho, ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, à saúde, à segurança e ao bem-estar^{[5][7][8]}.

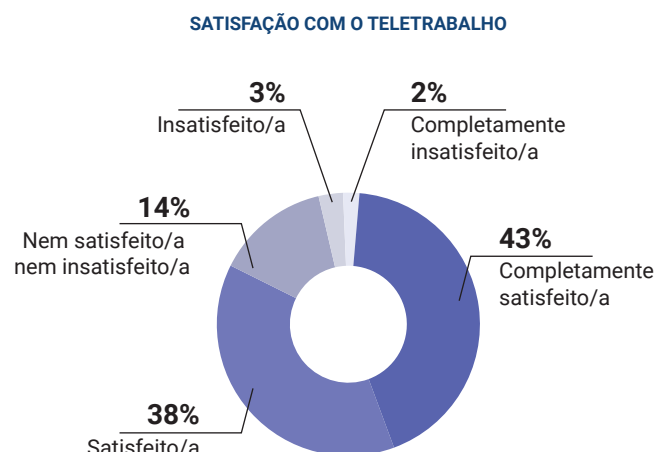
Vários/as autores/as apresentam as duas faces do teletrabalho^{[7][9]}. Por um lado, o teletrabalho pode promover o bem-estar individual e laboral, uma vez que reduz as deslocações pendulares, com impacto económico e temporal; proporciona maior flexibilidade e disponibilidade para a família, amigas/os e lazer; aumenta a motivação e a produtividade; e promove a melhoria global da qualidade de vida. Nas empresas, a crescente prevalência do teletrabalho teve um impacto significativo na gestão dos recursos humanos^[13], sendo que atualmente, em Portugal, os processos de recrutamento podem estar dependentes de propostas de teletrabalho e/ou de flexibilidade^[6]. Por outro lado, o teletrabalho pode aumentar o tempo de trabalho, o *stress*, a ansiedade e a fadiga através do presentismo, dos conflitos trabalho-família, do isolamento social e do declínio da atividade física. Adicionalmente, pode ter implicações nos horários de trabalho, na remuneração, na segurança, nas exigências do trabalho, na formação, nas relações de trabalho e na eventual deterioração do espírito colaborativo e do trabalho em equipa^[14], mas também nos períodos de descanso, na privacidade e no direito a desligar^[5]. Importa também compreender o impacto do género para a experiência do teletrabalho e as conciliações familiares^{[7][8][9]}. Urge aceder, através de uma lente de género, às experiências pessoais e organizacionais de conciliação do teletrabalho com a família e a coabitação, num período pós-pandémico, em Portugal.

EVIDÊNCIAS DO ESTUDO QUANTITATIVO

Com o objetivo de aceder à forma como o teletrabalho e a família se inter-relacionam num contexto pós-pandémico e explorar o impacto desta nova organização no bem-estar geral das/os teletrabalhadoras/es, foi aplicado, de março a julho de 2023, um inquérito online¹ a 341 participantes que trabalham a partir de casa e em coabitação (70.1% mulheres; 29.9% homens). A idade média dos/as participantes é de 41.01 anos (DP= 9.54) e a maioria trabalha num modo híbrido (68.3%). Os principais resultados são apresentados de seguida.

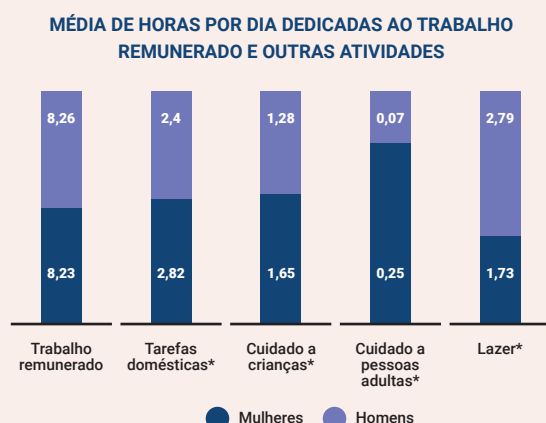
Elevada satisfação com o teletrabalho

A maioria dos/as trabalhadores/as (81%), independentemente do género, reporta sentir-se satisfeito/a ou completamente satisfeito/a com a possibilidade de trabalhar a partir de casa.



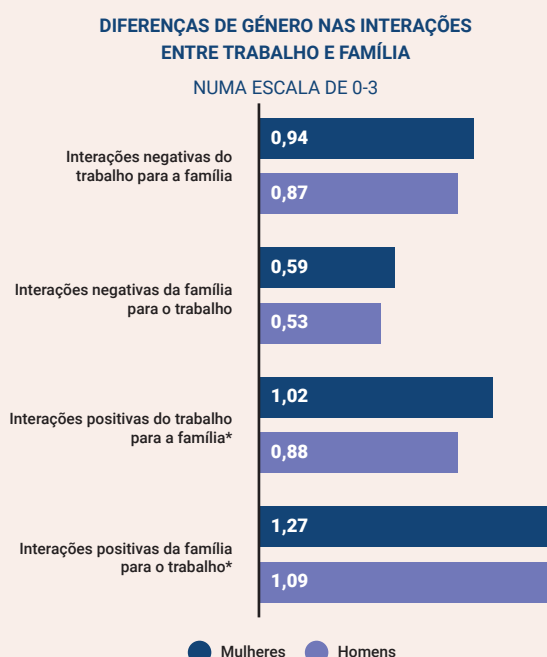
As mulheres dedicam mais tempo ao trabalho doméstico e à prestação de cuidados

Mesmo quando os homens estão em teletrabalho, tal não se traduz em mais tempo dedicado às tarefas familiares e de cuidado, mantendo-se uma divisão desigual do tempo dedicado a estas tarefas, entre mulheres e homens.



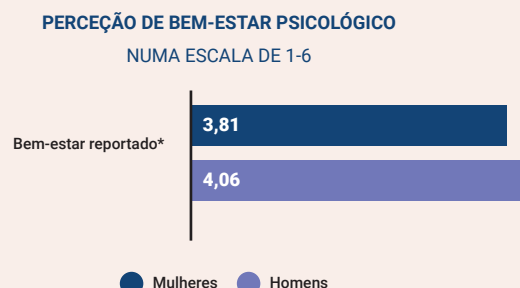
As mulheres percecionam mais as vantagens do teletrabalho para a conciliação profissional e familiar

No geral, os níveis de interação negativa entre família e trabalho, e vice-versa, são baixos. Contudo, as mulheres reportam mais interações positivas entre o trabalho e a família, e vice-versa, do que os homens.



As mulheres reportam níveis de bem-estar psicológico inferiores aos dos homens

Em teletrabalho, as mulheres reportam um bem-estar inferior ao dos homens.



Em teletrabalho, as mulheres passam o mesmo número de horas do que os homens em trabalho remunerado, mas dedicam mais tempo a atividades domésticas e de cuidado. Assim, para as **mulheres**, os benefícios do teletrabalho parecem estar nos **ganhos para a conciliação entre o trabalho e a família**, enquanto que os homens parecem retirar **benefícios individuais (e.g., lazer)**, o que se traduz num reforço de papéis tradicionais de género, com prejuízos para o bem-estar das mulheres.



¹Com recurso às escalas Survey Work-home Interaction - Nijmegen (SWING)^{[1][4]} e a Psychological General Well-Being Index - Short Version (PGWB-S)^{[1][4]}.

* p < .05

EVIDÊNCIAS DO ESTUDO QUALITATIVO

Este estudo teve como objetivo principal conhecer o modo como são implementadas e desenvolvidas as práticas organizacionais de teletrabalho no período pós-pandémico. De julho a setembro de 2023, realizámos um estudo de caso numa empresa nacional, que incluiu entrevistas semiestruturadas a 11 dirigentes da instituição, com idades compreendidas entre 38 e 61 anos (nomes fictícios). Da análise temática reflexiva^[19] emergiram os seguintes resultados principais.

O teletrabalho veio para ficar e o regime híbrido é o preferencial pois compatibiliza os interesses da empresa com os das/os trabalhadoras/es.

"Eu diria que as regras que estão no terreno (...) estão para estar algum tempo. Não lhe escondo que, do ponto de vista das chefias... o assunto tem alguma incomodidade (...) ao contrário, as pessoas nas áreas menos qualificadas, veem enormes vantagens, quer para poupança, quer para gestão da vida familiar (...) no fundo, é uma questão de compatibilizar interesses, não é?" (Ivo)

"Eu acho que [a opção de teletrabalho híbrido] decorre para não perder competitividade porque, de facto, é algo que as pessoas hoje em dia valorizam muito." (André)

As duas faces do teletrabalho: podendo ser tão vantajoso quanto prejudicial a nível individual...

"As pessoas, colaboradores, ficam indiscutivelmente mais satisfeitas. Porque... tendo em conta os dois motivos mais frequentemente evocados pelas pessoas para fazerem teletrabalho (...), o apoio aos filhos e questões financeiras, o teletrabalho resolve essas questões." (João)

"Houve momentos em que eu senti uma profunda solidão em casa. Eu estava só. Só. E este aspeto acho que pode estar a ter efeitos, ainda não mensuráveis, na saúde mental das pessoas." (André)

... Mas sem impacto no desempenho da empresa, pois:

"não há perda de produtividade com o teletrabalho. (...) As pessoas que já têm um bom desempenho presencialmente vão continuar a ter um bom desempenho à distância e quem tem problemas no desempenho presencialmente também tem problemas no desempenho em casa. Ainda não encontramos nenhum caso que nos faça duvidar desta conclusão." (André)

As principais limitações do teletrabalho para a empresa passam pela dificuldade em resolver problemas rapidamente e pelo perigo de "esquecer" as pessoas que trabalham à distância.

"As chefias queixam-se que o teletrabalho afeta a disponibilidade de meios e, portanto, a capacidade de resposta em tempo." (Ivo)

"Há até situações em que fazemos reuniões e nos esquecemos de ligar à pessoa que está a trabalhar a partir de casa. Não temos ainda o mindset evoluído o suficiente para sair daquele chavão de quem não é visto é esquecido." (André)

Teletrabalho e as desigualdades estruturais de género.

"Dos pedidos que nós temos de flexibilização (...) é sempre a mulher que tem o encargo do filho, tem o encargo da escola, tem o encargo do acompanhamento e, portanto, normalmente o pedido de flexibilização vem sempre da mulher e nunca vem do homem (...). Em 20 e tal anos de experiência, eu não me lembro de um pedido de um homem (...) ainda há aqui um desequilíbrio." (João)

O presentismo contraproducente e a dificuldade em (por direito) desligar.

"Continua-se a achar que o presentismo é trabalho, e não é. Eu vejo pessoas aqui até às 21h (...) e não estão a trabalhar. E vejo pessoas que saem às 17h para ir buscar os miúdos, e fizeram milagres naquele dia!" (Diana)

"Recebo muitas chamadas às 21h da noite. Eu tento evitar atendê-las, não é? Ou digo 'estou a jantar, agora não posso, é muito urgente?'" (Diana)

O conservadorismo cultural da desconfiança e os procedimentos rígidos do controlo do trabalho inibem a autonomia do/a trabalhador/a e, por conseguinte, a flexibilidade.

"Ainda há uma perspetiva de que no teletrabalho as pessoas (...) não vão estar a trabalhar. Vão estar a ver televisão, vão estar a ver séries e depois vão trabalhar qualquer coisa. Há esse preconceito." (Bruno)

Flexwork: um tipo de trabalho flexível, adaptado a cada pessoa, formalmente concebido, com o necessário enquadramento estrutural e organizacional, mas com barreiras permeáveis.

"E um caso prático, já tive várias pessoas a dizer 'ah eu hoje à tarde precisava de fazer esta atividade ou aquela, vou ficar em teletrabalho' (...) Isso é flexibilidade... 'eu hoje tenho que levar a minha mãe ao médico', só nas deslocações vai perder quase a tarde toda (...). Em casa não tem o tempo das deslocações e, portanto, acaba por ser benéfico para ambas as partes." (Leonardo)

*"Eu acho que tem a ver com questões de custos, portanto, as pessoas poderem **reduzir os seus custos** de deslocação... tem a ver com temas de conciliação nalguns dias com a vida pessoal, questões de filhos, questões de familiares dependentes (...) e depois um bocadinho aquela lógica da qualidade de vida, em que eu **reduzo uma viagem** e o desgaste que isso [horas em deslocação] causa às pessoas. Portanto, em algumas situações a justificação não é propriamente custo, não é nenhuma... não é filhos, não é pais, não é pessoas a cargo, é **qualidade de vida**." (João)*



RECOMENDAÇÕES

As recomendações aqui apresentadas resultam da revisão de literatura, análise de práticas internacionais e conclusões dos dois estudos empíricos realizados no âmbito deste projeto. Dirigem-se a três níveis de intervenção: os contextos de trabalho, incluindo entidades empregadoras públicas e privadas, e também respetivos/as trabalhadores/as; o Estado, através do seu enquadramento legal, de políticas públicas e da intervenção dos seus diversos organismos; e os parceiros sociais, através da sua intervenção na negociação coletiva e defesa dos interesses dos/as trabalhadores/as.

Refletem também um olhar de género sobre a relação entre o teletrabalho e a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, no contexto pós-pandémico. Como tal, visam colmatar os efeitos negativos do teletrabalho que recaem desproporcionalmente sobre as mulheres, identificados nas secções anteriores, e promover a igualdade de género também no teletrabalho. Desta forma, estas medidas não substituem outras boas práticas genéricas relativas ao teletrabalho, assim como o cumprimento de todas as diretrizes legais já estabelecidas, nomeadamente no que respeita ao acesso ao regime, regulamentação e contratualização, condições e instrumentos de trabalho, higiene, saúde e segurança, privacidade, proteção de dados, entre outros.

CONTEXTOS DE TRABALHO

Uma das mais-valias do teletrabalho é permitir ao/à trabalhador/a estar fora do seu contexto habitual de vida, incluindo da sua residência, por exemplo, para prestação de cuidados a pessoas dependentes.

Recomenda-se que haja mais do que um local de teletrabalho indicado no acordo de teletrabalho, para que o/a trabalhador/a possa alternar de acordo com a sua conveniência e preferência, salvaguardando-se também a revisão dos seguros contratados para acautelar as diferentes localizações em caso de acidentes de trabalho.

Embora o enquadramento jurídico português contemple o direito ao teletrabalho em algumas situações específicas, quando aquele seja compatível com a atividade desempenhada, em muitas outras não está contemplado tal direito (e.g., trabalhador/a com filha/o com idade superior a 8 anos).

Recomenda-se que as entidades empregadoras estendam a possibilidade de realizar teletrabalho a outros/as trabalhadores/as não cobertos/as pelo direito legal a solicitá-lo, em função das suas preferências e circunstâncias pessoais e familiares.

O isolamento e o relacionamento interpessoal maioritariamente virtual podem gerar dificuldades na manutenção do sentido de pertença a equipas e à entidade empregadora, por parte dos/as trabalhadores/as.

Recomenda-se que sejam reforçadas estratégias de *team building* em ambiente virtual, garantindo também o acesso dos/as teletrabalhadores/as a iniciativas presenciais de convívio/partilha institucional.

O teletrabalho pode permitir que a entidade empregadora e/ou colegas tenham, inadvertidamente, maior acesso a informação sobre o contexto de vida dos/as trabalhadores/as, podendo detetar a ocorrência de crimes na esfera doméstica (e.g., violência conjugal) que devem ser denunciados.

Recomenda-se que seja difundida informação sobre o dever de denúncia de crimes públicos e procedimentos de atuação responsável perante a suspeita da sua ocorrência.

A/o trabalhadora/o em situação de teletrabalho poderá não se aperceber da passagem do tempo e trabalhar horas excessivas sem interrupções, na mesma posição (aumentando o risco de 'fadiga de ecrã' e sedentarismo).

Recomenda-se que se utilizem sistemas de lembretes para a realização de pausas e que alertem quando ultrapassado o número de horas de trabalho previstas para o dia.

Recomenda-se ainda que, de forma a colmatar os riscos do teletrabalho, as entidades empregadoras apresentem sugestões de atividades a realizar nas pausas dos/as trabalhadores/as (e.g., sequência de alongamentos, beber água, etc.).

Com o teletrabalho surge o risco de trabalhadores/as presenciais serem mais imediatamente lembrados/as para envolvimento em projetos, ações de formação, ou outras oportunidades de desenvolvimento profissional.

Recomenda-se que se garanta o acesso das/os teletrabalhadoras/es a direitos já consagrados, como a remuneração, formação (incluindo à distância) e outras oportunidades de desenvolvimento profissional, em condições de igualdade com trabalhadores/as presenciais.

Há um conjunto de competências profissionais exigidas no teletrabalho que não são, necessariamente, as mesmas que para a realização do trabalho presencial, desde logo a implementação de medidas de mitigação dos riscos do teletrabalho (e.g., isolamento, sedentarismo, *burnout*).

Recomenda-se que, no âmbito dos planos formativos das entidades empregadoras, sejam incluídas ações específicas destinadas a pessoas em teletrabalho, que contemplem assuntos relacionados com saúde ocupacional e conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Para trabalhadores/as com cargos de liderança e chefia de equipas, crescem dificuldades relacionadas com a gestão remota de trabalhadoras/es e dinâmicas de equipa.

Recomenda-se que as lideranças sejam capacitadas, através de formação específica, para a gestão de equipas mistas à distância e reforço das suas competências digitais.

Os motivos que levam trabalhadores/as a solicitar teletrabalho sofrem alterações ao longo do tempo, nomeadamente em função de mudanças nas suas circunstâncias de vida.

Recomenda-se que os/as trabalhadores/as sejam auscultados/as periodicamente acerca das suas perceções sobre o teletrabalho, e que os seus contributos sejam considerados para reavaliações do modelo implementado.

As vantagens do teletrabalho, nomeadamente ao nível da conciliação profissional, pessoal e familiar, são potenciadas quando associadas à autonomia dos/as trabalhadores/as para gerirem os seus horários.

Recomenda-se que, em teletrabalho, seja adotado um modelo de trabalho por objetivos com flexibilização de horários, ainda que estabelecendo períodos específicos da jornada de trabalho em que o/a trabalhador/a deve garantir estar disponível para interação (e.g., ser contactado, ter reuniões).

Um dos principais receios das entidades empregadoras relativamente ao teletrabalho prende-se com a desconfiança de que o trabalho seja cumprido pelas/os trabalhadoras/es, por não estar sujeito a supervisão presencial.

Recomenda-se que seja fomentada uma cultura de confiança, com autonomia para os/as trabalhadores/as gerirem o seu trabalho, embora responsabilizando-os/as pelo cumprimento de metas e objetivos acordados.

Em teletrabalho, existe o risco da comunicação ser menos regrada e eventuais situações de assédio moral ou sexual no trabalho poderão demorar mais tempo até serem detetadas.

Recomenda-se que cada entidade empregadora elabore um código de conduta em teletrabalho, fazendo constar o mesmo em regulamento interno. Este deve ser publicitado e identificar explicitamente os canais e regras de comunicação a utilizar em teletrabalho, limites das interações (incluindo relativamente à captação de imagens), assim como mecanismos de reporte e atuação em caso de incumprimento.

ESTADO

Uma das principais vantagens associadas ao teletrabalho é a possibilidade deste ser realizado em diferentes locais. Porém, o enquadramento jurídico atual obriga à clara identificação de um local de trabalho.

Recomenda-se a flexibilização legal da noção de *local de trabalho*, permitindo a mutabilidade do mesmo e/ou criando um enquadramento para o trabalho remoto itinerante.

Dada a rápida ascensão do teletrabalho, alguns dos requisitos legais para a sua implementação, nomeadamente os mais recentes, poderão ainda não ser amplamente conhecidos e/ou estar operacionalizados.

Recomenda-se que, no âmbito da fiscalização das condições de trabalho, seja reforçada a monitorização do cumprimento dos requisitos legais para o mesmo, e que a medicina no trabalho passe a avaliar aspetos relativos à saúde ocupacional, física e mental (e.g., fadiga visual e isolamento, respetivamente), para os quais o teletrabalho seja fator de risco.

Existem muitos motivos para os/as trabalhadores/as preferirem trabalhar à distância (e.g., redução do tempo e custos de deslocação), embora o espaço doméstico nem sempre seja propício à realização do trabalho.

Recomenda-se a criação de espaços públicos de teletrabalho/*coworking*, de acesso gratuito ou de tarifa de utilização reduzida, com ligação à internet e condições de higiene e segurança no teletrabalho, incluindo salas de reuniões.

Não existe uma definição legal exata do 'direito a desligar', apesar da sua proteção através de normativos presentes no Código do Trabalho, e outras normas jurídicas, que determinam, por exemplo, o dever do/a empregador/a de se abster de contactar o/a trabalhador/a no período de descanso.

Recomenda-se a consagração de uma forma expressa, em lei, do direito a desligar, e o estabelecimento de mecanismos de monitorização do cumprimento do mesmo.

O teletrabalho acarreta desafios relacionados com a organização individual e autónoma do trabalho, com as dinâmicas de equipa e com o estabelecimento de fronteiras entre espaços domésticos e profissionais.

Recomenda-se a criação de um referencial de formação específico sobre teletrabalho e que contemple dimensões de género, conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, interseccionalidade e múltiplas discriminações.

As estatísticas segregadas por género são cruciais para monitorizar impactos desiguais do teletrabalho, incluindo custos e benefícios, e preferências de teletrabalhadores/as.

Recomenda-se que a recolha de dados sobre teletrabalho se mantenha em contexto pós-pandémico, com o alargamento das variáveis segregadas em função do género.

Os desafios de conciliação da vida profissional e familiar em teletrabalho são diferentes em função do género e podem condicionar as escolhas de trabalhadores/as, podendo ainda agravar situações de violência doméstica.

Recomenda-se que a temática do teletrabalho seja integrada em materiais e programas de promoção da igualdade de género e prevenção da violência contra as mulheres, abordando os riscos e benefícios desta modalidade de trabalho.

PARCEIROS SOCIAIS

A situação de teletrabalho coloca-se como opção pela primeira vez para muitas/os trabalhadoras/es, que desconhecem os seus direitos e deveres e outras especificidades deste regime.

Recomenda-se que sejam produzidos e difundidos materiais informativos sobre os direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em teletrabalho.



Os trabalhadores/as em teletrabalho confrontam-se com desafios diferentes do que trabalhadores/as presenciais, nas várias áreas de atividade em que desempenham o teletrabalho. Os próprios movimentos sindicais poderão experienciar maior dificuldade de acesso e comunicação com os/as mesmos/as.

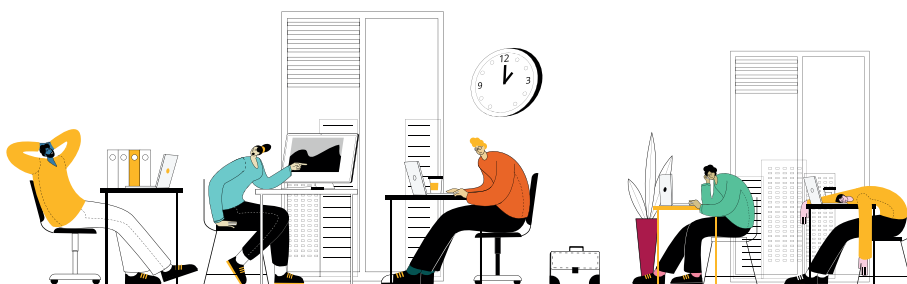
Recomenda-se que os movimentos sindicais elaborem linhas orientadoras para o estabelecimento e manutenção da comunicação com trabalhadores/as em situação de teletrabalho, nos vários setores de atividade, promovendo também a capacitação de representantes sindicais para a defesa dos interesses dos/as trabalhadores/as em teletrabalho.

Com o aumento de trabalhadores/as a terem como local de teletrabalho a sua residência, surgem novos desafios à inspeção das condições de trabalho e ao exercício da medicina no trabalho.

Recomenda-se que os movimentos sindicais se mobilizem em torno da discussão sobre novos modelos de inspeção de condições de trabalho e advoguem pela adaptação das práticas de medicina no trabalho, para que incluam a avaliação e intervenção em aspetos de saúde ocupacional, física e mental, específicos do teletrabalho.

A opção por teletrabalho pode ser condicionada por indisponibilidade de espaços adequados para a realização regular do mesmo, ou para utilização esporádica por necessidade de encontro presencial com terceiros/as.

Recomenda-se a negociação com municípios e/ou outros parceiros locais para a disponibilização de espaços gratuitos e certificados (ao nível das condições exigidas legalmente) para realização de teletrabalho, incluindo salas de reuniões que possam ser utilizadas por teletrabalhadores/as.



As dinâmicas de teletrabalho sofreram mudanças profundas durante o período pandémico e continuam a transformar-se no pós-pandemia, com alterações nas experiências e necessidades das/os trabalhadoras/es. A colaboração entre a academia e as agências estatais para a monitorização da evolução destes processos é fundamental para se detetarem necessidades e testarem soluções.

Recomenda-se a recolha regular de dados quantitativos e qualitativos, segregados por género, sobre as experiências de teletrabalhadores/as, incluindo experiências de abuso (e.g., assédio laboral) nestes contextos.

CONTACTOS

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP). Rua Alfredo Allen, s/n 4200-135 Porto, Portugal

homework.fpce.up.pt
homework@fpce.up.pt

DOI: <https://doi.org/10.34626/2024/ab1s-hc19>

AUTORIA

Rita Grave e Sofia Jamal

COORDENAÇÃO CIENTÍFICA

Rita Grave, Liliana Rodrigues e Conceição Nogueira

COLABORAÇÃO

Marisa Matias, Teresa Teixeira, Hernâni V. Neto, Manuela Peixoto, Jorge P. Freitas, Sara I. Magalhães, Cátia Pontedeira, Ana L. Patrão, e Ana R. Pinho

CONSULTORIA JURÍDICA

Mariana de Sousa

DESIGN GRÁFICO

Hugo Oliveira



REFERÊNCIAS

- [1] EUROSTAT (n.d.). Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%). Disponível em: [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](#), consultado a 21/12/2023
- [2] INE [Instituto Nacional de Estatística] (2021). Estatísticas Do Emprego – 1.o trimestre de 2021. Disponível em: [Portal do INE](#), consultado a 21/12/2023
- [3] INE [Instituto Nacional de Estatística] (2022). Estatísticas Do Emprego – 2.o trimestre de 2022. Disponível em: [Portal do INE](#), consultado a 21/12/2023
- [4] INE [Instituto Nacional de Estatística] (2023). Estatísticas Do Emprego – 3.o trimestre de 2023. Disponível em: [Portal do INE](#), consultado a 21/12/2023
- [5] Eurofound (2023). The future of telework and hybrid work. *Publications Office of the European Union*, Luxembourg. Disponível em: [The future of telework and hybrid work | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions \(europa.eu\)](#)
- [6] Coverflex (2023). O Estado da Compensação (3a edição). Disponível em: [Estudo: O estado da compensação 2023-24 | Coverflex](#)
- [7] Atkinson, C. (2022). A Review of Telework in the COVID-19 Pandemic: Lessons Learned for Work-Life Balance? *COVID 2022*, 2(10): 1405-1416. <https://doi.org/10.3390/covid2100101>
- [8] Beckel, J. & Fisher, G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7): 3879. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- [9] Magalhães, P., Gouveia, R., Costa-Lopes, R., & Silva, P. A. (2020). O Impacto Social da Pandemia. Estudo ICS/ISCTE Covid- 19. *Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa e Instituto Universitário de Lisboa*. Disponível em: [Repositório da Universidade de Lisboa: O Impacto Social da Pandemia. Estudo ICS/ISCTE Covid-19 \(ul.pt\)](#)
- [10] Faria, L., & Loureiro, N. (2021). Equilíbrio família-trabalho: considerações a partir da pandemia do Covid-19 para o trabalho e a aprendizagem em casa. *Psique XVI*(2), pp 22-33 <https://repositorio.ual.pt/handle/11144/5094>
- [11] OIT [Organização Internacional do Trabalho] (2020). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático*. Bureau Internacional do Trabalho - Genebra, jul 2020. ISBN 978-972-704-443-6. Disponível em: [wcms_771262.pdf \(ilo.org\)](#)
- [12] DGERT [Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho] (2020). Teletrabalho. *Negociação coletiva em foco* (Nr. 1 de 2020). Disponível em: [DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf](#)
- [13] Crawford, J. (2022). Working from Home, Telework, and Psychological Wellbeing? A Systematic Review. *Sustainability*, 14: 11874. <https://doi.org/10.3390/su141911874>
- [14] Hamouche, S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, 2: 15. doi: [10.35241/emeraldopenres.13550.1](https://doi.org/10.35241/emeraldopenres.13550.1)
- [15] Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., van Hooff, M., & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- [16] Pereira, A., Queirós, C., Gonçalves, S., Carlotto, M., & Borges, E. (2014). Burnout e interação trabalho-família em enfermeiros: Estudo exploratório com o Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING). *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 11, 24-30. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.26/17851>
- [17] Grossi, E., Groth, N., Mosconi, P., Cerutti, R., Pace, F., Compare, A., & Apolone, G. (2006). Development and validation of the short version of the Psychological General Well-Being Index (PGWB-S). *Health and Quality of Life Outcomes*, 4, 88. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-4-88>
- [18] Pereira, M., Antunes, M., Barroso, I., Correia, T., Brito, I., & Monteiro, M. (2018). Adaptation and validation of the psychological general well-being index: Confirmatory factor analysis of the short version. *Revista de Enfermagem Referência*, IV(18), 9-18. <https://doi.org/10.12707/RIV18001>
- [19] Braun, V., & Clarke, V. (2021). One size fits all? What counts as quality practice in (reflexive) thematic analysis? *Qualitative Research in Psychology*, 18(3): 328-352. <https://doi.org/10.1080/14780887.2020.1769238>

Projeto promovido pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu EEA Grants do Small Grants Scheme #3: Elaboração de Estudos/Livros Brancos para promover a igualdade entre mulheres e homens do Programa Conciliação e Igualdade de Género. Tem como operador do programa a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG). São parcerias do projeto a [Fafo](#), [Ascendi](#) e a [CGTP](#).